



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Irina Kujanpää
Sari Leppänen
Tuija Kaitarinne-Kunnari



VARHAISKASVATUSNÄKYMÄÄ

Katsaus Kymenlaakson varhaiskasvatuksen
tulevaisuuteen vaikuttaviin tekijöihin

Irina Kujanpää, Sari Leppänen & Tuija Kaitarinne-Kunnari

VARHAISKASVATUS- NÄKYMÄ

Katsaus Kymenlaakson
varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen
vaikuttaviin tekijöihin

KYMEN
LAAKSON
LIITTO

XAMK
Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

eduko
Kouvola Ammattiopisto

EKAMI
TEKIJÖIDEN TEKIJÄ!

KYMENLAAKSO
Ennakoi

XAMK KEHITTÄÄ 212

KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU
KOUVOLA 2023

Katsauksen on tuottanut Näkymä – tulevaisuusdataa päätöksentekoon -hanke.
Hanketta rahoittaa Kymenlaakson liitto.

© Tekijät ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: DivvyPixel / Pixabay

Taitto- ja paino: Grano Oy

ISBN: 978-952-344-520-8 (PDF)

ISSN: 2489-3102 (verkko)

julkaisut@xamk.fi

SISÄLLYSLUETTELO

1	KATSUKSEN TAUSTAA	4
2	ENNAKOINTI JA OSAAMISTARPEET	6
2.1	Ennakoimalla tarkastellaan vaihtoehtoisia tulevaisuuksia	6
2.2	Organisaation ennakointi lähtee liikkeelle tunnistetuista tarpeista ..	7
2.3	Osaamistarpeiden ennakointi	8
3	VARHAISKASVATUSALAN KOULUTUKSELLISIA MAHDOLLISUUKSIA KYMENLAAKSOSSA	9
3.1	Toisen asteen opinnot	9
3.2	Ammattikorkeakouluopinnot	11
3.3	Yliopisto-opinnot	12
3.4	TE-toimiston koulutus- ja rekrytointipalvelut	12
3.5	Oppilaitosyhteistyö toiminnan kehittämisen tueksi	13
4	UUDISTUVA VARHAISKASVATUS	15
4.1	Lasten määrä ja perheiden monimuotoisuus	16
4.2	Osaajapula ja työllisyystilanne	17
4.3	Uusi varhaiskasvatuslaki muutti osaamistarpeita	19
5	VARHAISKASVATUKSEN TULEVAISUUSTYÖPAJAN TULOKSET	20
5.1	Ennakkotehtävä: toivottu tulevaisuus	20
5.2	Aikajana	21
5.3	Varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat	23
5.4	Megatrendien vaikutus varhaiskasvatukselle	25
5.5	Tulevaisuuskolmio	28
6	KYMENLAAKSON VARHAISKASVATUKSEN TULEVAISUUTEEN VAIKUTTAVIA TEEMOJA.....	30
6.1	Varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä	30
6.2	Perheet	31
6.3	Yhdenvertaisuus	31
6.4	Monimuotoisuus	32
6.5	Lasten osallisuus	32
6.6	Päätösvalta, lait ja säädökset	32
6.7	Henkilöstö ja osaamisvaatimukset	33
6.8	Varhaiskasvatuspalveluiden tuottamisen muodot	33
6.9	Teknologian kehitys	34
6.10	Kestävä kehitys	35
6.11	Muut yhteiskunnassa näkyvät muutokset	36
6.12	Varhaiskasvatuksen merkitys ja sisällöt	37
7	PALAUTTEET JA OMA ARVIOINTI	38
8	JATKOTOIMENPIDESUOSITUKSET	40
	LÄHTEET	42

1 KATSAUKSEN TAUSTAA

Tämä katsaus on suunnattu ensisijaisesti Kymenlaakson julkisille varhaiskasvatustoimijoille. Sen tavoitteena on selkeyttää sitä, millaisia toimintaympäristössä tapahtuvia asioita organisaatioissa kannattaa seurata, jotta voidaan ennakoida osaamistarpeiden kehitystä. Osaamistarpeiden ennakoinnin avulla organisaatio pystyy varautumaan tuleviin tarpeisiin ajoissa ja kouluttamaan henkilöstöä oikea-aikaisesti.

Katsomalla nykyhetkeä pidemmälle tulevaisuuteen saadaan parempaa ymmärrystä siitä, mihin suuntaan niin kutsuttuja osaajapularyhmiä koskevia muutoksia on tapahtumassa ja miten myös omaa toimintaa tulisi muokata, jotta laadukas varhaiskasvatuspalvelu voidaan turvata kuntalaisille jatkossakin. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajien osalta tiedetään Kevan (2021) tuottaman selvityksen perusteella, että ammattiryhmä on kuntien työvoimapula-aloista toiseksi suurin. Selvityksessä ennakoitiin varhaiskasvatuksen opettajatarpeen pysyvän samansuuntaisena ja jopa kasvavan entisestään vuoteen 2030. Saman selvityksen mukaan Kymenlaaksossa olisi vuonna 2020 tarvittu 45 varhaiskasvatuksen opettajaa lisää. Määrä on noin 9 %:n lisäys Kymenlaakson nykyiseen varhaiskasvatuksen opettajien määrään (487). Tilanne on selkeästi parempi koko maan tarpeeseen, 24 %:n ylikysyntään, verrattuna, mutta suunta ei ole yleisesti helpottumassa.

Suurin osa katsauksen materiaalista on alueen varhaiskasvatustoimijoiden itsensä tuottamaa. 9.3.2023 Teams-yhteydellä järjestetyssä työpajassa alueen kuntien varhaiskasvatuksen asiantuntijat pääsivät erilaisten tehtävien avulla tarkastelemaan käynnissä olevia muutostulkkuja sekä tuomaan esiin omia näkemyksiään niistä aiheista, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen. Tässä katsauksessa tuodaan esiin, millaiset aiheet työpajassa nousivat esiin. Lisäksi katsauksessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen tilannekuvaa hieman yleisemminkin.

Katsauksen tarjoamat näkymät varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen vaikuttavista tekijöistä ovat hyödynnettävissä myös Kymenlaakson ulkopuolella. Suurin osa muutosvoimista vaikuttaa läpi koko Suomen varhaiskasvatuskentän. Katsauksen sisältö kiinnostanee varhaiskasvatustoimijoiden lisäksi myös oppilaitoksia, TE-palveluita ja muita aluetoimijoita sekä päättäjiä. Tämän katsauksen on tuottanut Näkymä – tulevaisuusdataa päätöksentekoon -hanke. Hanketta rahoittaa Kymenlaakson liitto ja sen toteuttajia ovat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk, Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto Ekami ja Kouvolan Ammattiopisto Eduko. Hankkeen tavoitteena on tehdä tulevaisuustyöskentelyä tutuksi eri kohderyhmille sekä lisätä jo tuotetun tulevaisuustiedon hyödyntämistä päätöksenteossa ja toiminnan suunnittelussa. Siksi tämänkin työpajan suunnittelussa ja katsauksen taustalla on käytetty aiemmin tuotettua tietoa tulevaisuudesta. Lisätietoja hankkeesta: www.xamk.fi/nakyma.

Katsausta kirjoittaessa on ollut tiedossa Jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen, Jotpan, kehitystyö, jonka tavoitteena on vuosina 2022–2024 luoda uudenlainen ennakoititiedon tietopalvelu. Tiedon ja analyysipalveluiden avulla työnantajaorganisaatio voi muun muassa saada aiempaa luotettavampaa tietoa työvoiman ja osaamisen kohtaannon tilannekuvasta ja asettaa tavoitteita työvoiman koulutuksen, osaamisen ja oppimisen kehittämiseen. Valtakunnalliseen ennakoititietämyksen kehittämiseen tähtää myös Työministeriön kehitystyö, jossa ammattibarometri muuttuu työvoimabarometriksi syksyllä 2023. Näkymän hanketiimi seuraa kehitystä tiiviisti.

2 ENNAKOINTI JA OSAAMISTARPEET

Kukaan ei pysty ennustamaan, millaiseksi tulevaisuus varmuudella muotoutuu. Ennusteita voidaan tehdä, mutta ennusteet eivät koskaan ole kohtalo, johon täytyisi tyytyä. Ennusteet toimivat parhaimmillaankin vain käynnissä olevien muutossuuntien arvioinnin pohjana: kuinka todennäköisesti sama kehityskulku jatkuu, haluammeko sen jatkuvan samaan suuntaan vai emme ja mitä kummassakin tapauksessa tulisi tehdä, jotta toivottu suunta mahdollisimman todennäköisesti toteutuisi.

Pelkkä ennustepohjainen tarkastelu ei kuitenkaan riitä siihen, että tulevaisuutta tarkasteltaisiin riittäväällä laajuudella. Kuten muutama viime vuosi on osoittanut, kaikki se, mihin suuntaan oletamme tulevaisuuden kulkevan, voi nopeasti ja dramaattisesti vaihtaa suuntaansa. Tulevaisuutta ennakoitaessa tärkeää onkin tarkastella tulevaisuutta laajasti – myös sellaisiin suuntiin, jotka eivät vaikuta tällä hetkellä todennäköisiltä mutta joilla olisi toteutuessaan toiminnalle selkeästi vaikutusta.

2.1 ENNAKOIMALLA TARKASTEELLAAN VAIHTOEHTOISIA TULEVAISUUKSIA

Ennakointi on aihe, jonka pariin voi uppoutua loputtomiin. Mahdollisia tulevaisuuksia on loputtomasti, ja jokainen niistä voi vaikuttaa toimintaan monin eri tavoin. Liikkeelle ei tarvitse kuitenkaan lähteä tyhjästä. Eri toimialoilla sekä valtion ja maakunnan tasolla tuotetaan jo monenlaista ennakointitietoa, jota voi kuka tahansa hyödyntää, kun haluaa tarkastella tulevaisuuksien suuntia.

Kymenlaaksossa tehdään maakuntatasolla laajaa ennakointiyhteistyötä, jossa ovat vahvasti mukana alueen oppilaitokset, julkisia tahoja sekä muita alueen toimijoita. Toimia on monenlaisia ja tulevaisuutta tarkastellaan monesta näkökulmasta. Esimerkiksi Kymenlaakson skenaariot kuvaavat kolmea vaihtoehtoista tulevaisuuskuvaavaa pitkällä aikajänteellä vuoteen 2040 asti. Vuosittaisissa tulevaisuusverstaissa katse suunnataan keskipitkällä aikajänteellä noin kymmenen vuoden päähän, ja edelleen toimialakartoituksissa tarkastellaan lyhyemmän tähtäimen osaamistarpeita valituilta toimialoilta. Ennakointinäkökulmia kerätään työnantajien, oppilaitosten ja julkisten tahojen muodostaman kolmikannan kaikkia osapuolia kuunnellen. Tietoa tulevaisuudesta tarkastellaan sekä määrällisesti tilastojen että laadullisesti eri tahojen näkemysten pohjalta. [Kymenlaakso ennakoi](#) -sivusto kerää yhteisen alueella tuotettua ennakointitietoa ja tulevaisuusnäkemysä. Sivustolla julkaistu ennakointipalvelu on esimerkiksi helppo tapa lähteä tarkastelemaan erilaisia näkemysä tulevaisuudesta ja

mieltä yhdessä henkilöstön kanssa, millaisia vaikutuksia niillä voi olla oman organisaation toimintaan.

Yleisten tulevaisuusnäkemysten tarkastelu auttaa hahmottamaan, millaisia muutoksia maailmassa on menossa, mutta sen lisäksi tarvitaan myös organisaatiokohtaisesti relevanttien muutosten tunnistamista ja tarkastelua. Vaikka kaikenlaisten muutosten tarkastelu kuulostaa työläältä, ei organisaatiokohtaisen ennakkoinnin tarkoituksena ole johtaa siihen, että sillä viedään tuhattomasti aikaa muusta työstä. Ennemmin päinvastoin. Ennakkoinnin tarkoituksena on varautumisen ja tulevaisuuden tehokkaamman suunnittelun avulla saada toimintaan lisää aikaa. Mitä paremmin tulevaisuuden mahdollisia suuntia ja vaikutuksia ymmärretään, sitä nopeammin pystytään toiminnan suuntaa tarvittaessa muokkaamaan ja sitä paremmin toimia tehdään oikea-aikaisesti. Ennakointi parantaa näin myös organisaation resilienssiä, kykyä sopeutua äkillisiin muutoksiin ja menestyä uudenlaisissa toimintaympäristöissä.



Kuva 1. Tulevaisuuden ennakointi lähtee liikkeelle siitä, että katsotaan, millaisia erilaisia tulevaisuuksia voisi edessä olla ja millaiset muuttujat vaikuttavat niihin.

2.2 ORGANISAATION ENNAKOINTI LÄHTEE LIIKKEELLE TUNNISTETUISTA TARPEISTA

Organisaation lähtiessä ennakoimaan tulevaisuuden mahdollisia suuntia, voi liikkeelle lähteminen tuntua hankalalta; jos kaikki on mahdollista, mihin oikein keskittyisi? Jotta ennakointi ei tuntuisi ylitsepääsemättömältä, tarvitaan selkeyttä siihen, millaisia asioita tulevaisuudesta seurataan. Nämä nousevat organisaation omista tarpeista ja siitä, mitä ennakkoinnilla halutaan saada aikaan. Halutaanko rakentaa tietynlaista, toivottua tulevaisuutta ja pyrkiä vahvistamaan sen toteutumista vai pyritäänkö kenties varautumaan tuleviin tilanteisiin ennakolta tai estämään erilaisten uhkien toteutumista? Ennakointi voi olla myös tulevaisuuden mukanaan tuomien mahdollisuuksien etsimistä.

Kun ymmärretään, mitä ennakkoinnin avulla halutaan tulevaisuudesta tietää, pystytään arvioimaan, millaisia muuttujia tulisi seurata. Tulevaisuuksien mahdollisuuksia etsittäessä heikkojen signaalien kautta voidaan saada näkymiä mahdollisesti nousemassa oleviin trendeihin, kun taas päätöksenteossa tärkeämpää on tarkastella, mihin kaikkeen päätös on vaikuttamassa ja mitä mahdollisia vaikutuksia päätöksellä voisi näihin asioihin olla.

Varhaiskasvatus on yksi selkeästi tunnistettu osaajapula-ala, jossa on tarvetta erityisesti osaamistarpeiden ennakkoinnille. Osaamistarve-käsitteen alle sisältyvät sekä tarpeet uusien

osaajien saamiseksi että nykyisen henkilöstön täydennyskoulutus. Tasapainotilanteessa sekä henkilöstömäärä että henkilöstön osaaminen ovat juuri sopivia suhteessa laadukkaan palvelun tuottamisen vaativiin osaamisiin.

2.3 OSAAMISTARPEIDEN ENNAKOINTI

Osaamistarpeiden ennakoinnin lähtökohtana tulee ymmärtää nykytilanne: millaista osaamista tarvitsemme ja minkä verran. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on, että organisaatiossa työskentelee aina oikea määrä sopivia henkilöitä oikeissa tehtävissä. Henkilöstösuunnitelman tekeminen lähtee organisaation strategisten ja toiminnallisten tarpeiden mukaisen määrällisen ja laadullisen henkilöstötarpeen määrittelystä. Kun lisäksi selvitetään nykyhenkilöstön poistuma ja käytettävissä oleva osaaminen tulevina vuosina, saadaan kuva organisaation henkilöstön kehittämis- ja rekrytointitarpeista. Hyvä työkalu tämän tyyppiselle tarkastelulle on esimerkiksi osajatasetaulukon laadinta, josta yhdenlainen esimerkki on esitelty [Mistä on työelämän makeimmat tyypit tehty](#) -julkaisun sivulla 3.

Vuosisuunnittelu ei kuitenkaan riitä vaikuttamaan osaamistarpeisiin kovinkaan pitkälle. Pidemmällä osaamistarpeiden tarkasteluvälillä 3–5vuoteen päästään jo paremmin kiinni paitsi keinoihin, joilla vaikutetaan osaamistarpeisiin (esim. pidemmän aikavälin koulutukset), joudutaan myös tarkastelemaan muutosten vaikutuksia laajemmin. Pidemmän aikavälin tarkastelu auttaa sekä varautumaan tuleviin tarpeisiin että vähentämään tulevaisuuden yllätyksiä. Suhteellisen selkeiden muuttujien lisäksi tarvitaan myös laajempaa ymmärrystä toimintaympäristössä käynnissä olevista ja mahdollisista tulevista muutoksista. Tämä katsaus ja sitä varten järjestetty työpaja ovat keinoja juuri näiden muutosvoimien kartoittamiseen. Tällä katsauksella pyrimme tukemaan varhaiskasvatuspalveluja tuottavia kuntia osaamistarpeiden ennakoinnissa, jotta organisaatiot pystyvät varautumaan tuleviin tarpeisiin ajoissa ja kouluttamaan henkilöstöä oikea-aikaisesti.

3 VARHAISKASVATUSALAN KOULUTUKSELLISIA MAHDOLLISUUKSIA KYMENLAAKSOSA

Kymenlaaksossa ei ole omaa yliopistoa, mutta toisen asteen oppilaitokset ja ammattikorkeakoulu tarjoavat tutkinto-opintoja varhaiskasvatusalalle ja Kymenlaakson kesäyliopisto mahdollistaa yhteistyön muiden alueiden yliopistojen kanssa. Tutkinto-opintojen lisäksi Kymenlaakso tarjoaa paljon muitakin koulutusmahdollisuuksia varhaiskasvatuksen alalle.

3.1 TOISEN ASTEEN OPINNOT

Ekamissa varhaiskasvatuksen koulutusmahdollisuuksista kertoi Milko Niemi. Johtamisen koulutuksista saa lisätietoa tiimipäällikkö Katja Andrejeviltä.

Sekä Edukossa että Ekamissa on mahdollista suorittaa sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja, 180 osp), jonka lasten ja nuorten kasvatuksen ja hoidon osaamisala tuottaa laaja-alaiset perusvalmiudet ammattialan eri tehtäviin. Tutkinto tuottaa osaamisen edistää varhaiskasvatuksessa lapsen kasvua, hyvinvointia ja oppimista sekä lapsen, nuoren ja perheen terveyttä ja hyvinvointia.

Edukossa voi suorittaa kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon (180 osp), jossa varhaiskasvatuksen ja perhetoiminnan osaamisalalta valmistuu lastenohjaajaksi. Koulutuksesta saa valmiudet ammatilliseen kohtaamiseen, lasten kasvun, hyvinvoinnin ja oppimisen edistämiseen, varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan toteuttamiseen ja perheiden kanssa toimimiseen ja monialaiseen yhteistyöhön. Valinnaisilla opinnoilla opintoja voi suunnata esimerkiksi liikkumisen, luonto- ja elämystoiminnan, ilmaisun tai järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen.

Edukossa on mahdollista suorittaa myös kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto, josta valmistuu perhepäivähoitajaksi. Perhepäivähoitaja toteuttaa monipuolista, lapsen tarpeista lähtevää varhaiskasvatusta yhteistyössä perheiden ja muun yhteistyöverkoston kanssa sekä toimii vastuullisena kasvattajana. Opinnot toteutetaan monimuoto-opintoina.

Esimerkiksi päiväkodinjohtajan tueksi on tarjolla lähiesimiestyön ammattitutkinto (150 osp). Tämän tutkinnon voi suorittaa sekä Ekamissa että Edukossa. Tutkinnon suorittaneella on osaamista suunnitella ja ohjata työryhmän työskentelyä sekä perehdyttää työntekijöitä tai

opiskelijoita työpaikkaan ja tehtäviin. Tutkinnon suorittaneilla on hyvät viestinnälliset valmiudet ja hän osaa kehittää työryhmänsä toimintaa. Hänellä on perustiedot esimiestyöstä. Valinnaisesta tutkinnon osasta riippuen tutkinnon suorittajalla on erityistä osaamista asiakkuuksien vahvistamiseksi, toiminnan kannattavuuden parantamiseksi tai henkilöstötyön kehittämiseksi omassa työryhmässä. Tutkinnon suorittanut on voinut hankkia valmiuksia myös jonkin lähiesimiestyöhönsä liittyvän kehittämishankkeen suunnittelussa. Tutkinto suoritetaan pääsääntöisesti oppisopimuksella.

Johtamisen kehittämiseksi on tarjolla johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto (150 osp). Tutkinnon suorittanut osaa toimia vastualueen johtamistehtävässä. Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa on kaksi osaamisalaa: johtamisen ja yritysjohtamisen osaamisala ja sisäisen tarkastuksen osaamisala. Johtamisen ja yritysjohtamisen osaamisalan suorittanut osaa johtaa, suunnitella ja kehittää vastualueensa toimintaa. Hän osaa kehittää toimintaansa ja osaamistaan johtajana. Hän osaa johtaa vastualueen henkilöstöä, taloutta ja kehittää toiminnan tulokellisuutta. Lisäksi hän hallitsee valitsemiensa tutkinnon osien erityisalueiden tiedot ja taidot. Valinnaisten tutkinnon osien osaaminen voi liittyä strategiatyön johtamiseen, projektin johtamiseen, työyhteisön kehittämisen johtamiseen, henkilöstön ja osaamisen johtamiseen, asiakkuuksien johtamiseen, talouden johtamiseen tai tuotanto- ja palveluprosessien johtamiseen. Myös tämän tutkinnon voi suorittaa sekä Ekamissa ja Edukossa.

Ammatillisessa koulutuksessa työelämässä oppimista toteutetaan oppisopimuksella tai koulutussopimuksella. Työelämässä oppiminen suunnitellaan yhteistyössä oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan kesken.

OPPISOPIMUS

Oppisopimuksella hankitaan ja vahvistetaan osaamista ammattia opiskevalle, rekrytoitavalle tai työssä olevalle henkilölle. Henkilö on työntekijä.

Sopii kaikenikäisille.

Oppija on työsuhteessa ja työskentelee keskimäärin 25 h/vko. Oppijalle maksetaan TESin mukaista palkkaa. Hän voi saada opintososiaalisia etuja. Työnantajalle voidaan maksaa erikseen sovitua koulutuskorvausta.

Voidaan sopia tutkinnon osan tai koko tutkinnon suorittamisen ajaksi.

Työnantajalla ei ole velvoitetta palkata henkilöä oppisopimuksen päätyttyä.

KOULUTUSSOPIMUS

Koulutussopimuksella hankitaan ja vahvistetaan osaamista työpaikalla opiskelijana (entinen työssäoppiminen). Henkilö säilyy opiskelijana.

Sopii kaikenikäisille.

Oppija ei ole työsuhteessa. Voi ajoittua 1–5 päivälle viikossa. Tuntimäärä sovitaan yksilöllisesti.

Työnantaja ei maksa palkkaa eikä tarjoa muuta korvausta. Oppija voi saada opintotukea ja muita opintososiaalisia etuja.

Työnantajalle ei makseta koulutuskorvausta.

Koulutussopimus suunnitellaan tutkinnon osa tai pienempi osa kerrallaan tai useammasta tutkinnon osasta. Työnantajalla ei ole velvoitetta palkata henkilöä koulutussopimuksen päätyttyä.

Kuva 2. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen peruseriaatteita.

Oppisopimuskoulutus joustavana ja työelämälähtöisenä koulutusmuotona on monissa tapauksissa toimivin työkalu rekrytointeihin ja olemassa olevan henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Osaamista voi hankkia laajasti oppilaitosten oman tarjonnan avulla. Tarjontaa täydentää yhteistyö eri oppilaitosten välillä, jolloin koulutusta voidaan hankkia muualtakin kuin omasta oppilaitoksesta. Tutkinnot ovat työkalu osaamisen lisäämiseen, ja tutkinnon osien muodossa työkaluja todella riittää. Oppisopimuskoulutuksen voi pääsääntöisesti aloittaa läpi vuoden. Joustoa löytyy keston ja sisällön suhteen. Jokaiselle tehdään henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Myös työnantajan toiveet huomioidaan, kun valitaan suoritettavia tutkinnon osia. (Pietiläinen & Kaitarinne-Kunnari 52-53, 2022).

Oppisopimuksen monityönantajamallissa pienten työpaikkojen verkostossa voidaan kouluttaa yksi tai useampi yhteinen oppisopimusopiskelija. Vastuuta opiskelijan ohjauksesta saadaan mallin avulla jaettua kahden tai useamman työpaikan kesken. Toisaalta opiskelija voisi tällä tavoin saada täydet työtunnit ja työkokemusta useammasta työorganisaatiosta tai -yksiköstä. (Pietiläinen & Kaitarinne-Kunnari 53, 2022).

Kun opiskelu on päätoimista, opiskelija voi suunnata opintoja ja syventää osaamista alakohdainten valintojen lisäksi sisällyttämällä opintoihin osia myös muista tutkinnoista: tutkintoon voidaan sisällyttää kokonainen tutkinnon osa toisesta tutkinnosta. Tutkinnon suoritettuaan voi täydentää osaamista suorittamalla lisää tutkinnon osia omasta tutkinnosta (esim. toinen osaamisala) tai tutkinnon osia toisista tutkinnoista. Halutessaan edetä nopeammin AMK-opintoihin oppijalla on mahdollisuus suorittaa jatkoväyläopintoja eli AMK-opintoja ammatillisten opintojen ohessa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa Xamkissa. Ammattikorkeakouluopintoihin haetaan tavallisimmin korkeakoulujen yhteishaussa. Opintojen alkaessa ammattiopistossa suoritettavat kurssit sisällytetään ammattikorkeakoulututkintoon.

Oppaita ja ohjeita:

[Opiskelija työelämään oppimaan - Ekami](#)

[Työelämässä oppiminen - Eduko](#)

3.2 AMMATTIKORKEAKOULUOPINNOT

Xamkin varhaiskasvatusalaan liittyvistä kouluttautumismahdollisuuksista kysimme koulutusvastaava Miia Heikkiseltä.

Tutkintoon johtavana koulutuksena Xamkissa on alalle tarjolla sosionomin (AMK) koulutus. Heinäkuusta 2023 lähtien valmistuville koulutus tarjoaa lakimuutoksen myötä kelpoisuuden varhaiskasvatuksen sosionomiksi. Kyseistä koulutusta järjestetään Kotkan kampuksella sekä Kymenlaakson ulkopuolella myös Mikkelin ja Savonlinnan kampuksilla. Koulutuksesta varhaiskasvatukseen liittyviä jaksoja ovat varhaiskasvatus, erityiskasvatus ja osallisuus ja yhteisöllisyys varhaiskasvatuksessa sekä osin mm. perhetyöhön ja lastensuojeluun liittyviä opintoja, pedagoginen päiväkotiharjoittelu ja opinnäytetyö.

Varsinaisen tutkintokoulutuksen lisäksi Xamkilla on mahdollisuus tarjota varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden tuottavaa täydennyskoulutusta, mutta siihen ei ole aiemmin ollut kiinnostuneita riittävästi. Aiemmin tarjolla on ollut myös ympäristökasvatuksesta ja leikistä jaksoja, joihin ei ole löytynyt riittävästi osallistujia. Sen sijaan avoimen ammattikorkeakoulun opintoina on melko säännöllisesti tarjolla viiden opintopisteen jaksoja sosioemotionaalisten taitojen tukemisesta varhaiskasvatuksessa, lapsen edusta, lapsen kielen ja vuorovaikutuksen tukemisesta, mediakasvatuksen perusteista, lasten ja nuorten käyttöhäiriöistä ja lapsi- ja nuorisoryhmän ohjaamisesta. Näille opintojaksoille on saatu riittävästi opiskelijoita.

Syksyllä 2023 Xamkissa on alkamassa uusi [mediataitojen](#) 30 opintopisteen osaamiskokonaisuus. Myöhemmin varmistuu, mitä muita uusia opintojaksoja tullaan toteuttamaan.

3.3 YLIOPISTO-OPINNOT

Vaikka Kymenlaaksossa ei varsinaista yliopistoa olekaan, tarjoaa Kymenlaakson kesäyliopisto väyläopintoja varhaiskasvatuksen opettajan opintoihin Itä-Suomen yliopistoon. Kesäyliopiston tarjonnasta saimme tietoja rehtori Elina Ivakolta.

Kymenlaakson kesäyliopisto mahdollistaa opintopolun varhaiskasvatuksen opettajan koulutukseen avoimen yliopiston opintoja hyödyntämällä. Kymenlaakson kesäyliopistossa voi suorittaa Itä-Suomen yliopiston opintokokonaisuuksista mm. kasvatustieteellisen alan varhaiskasvatuksen perusopinnot 25 op sekä sivuaineen, esimerkiksi erityispedagogiikan, psykologian tai lasten- ja nuorten psyykkisen hyvinvoinnin perusopinnot. Lisäksi kesäyliopiston kautta voi tehdä kieli- ja viestintäopintoja. Opiskelu kannattaa aloittaa syksyllä, jolloin liikkeelle lähdetään johdantojaksoista, mutta myös kesken lukuvuoden voi aloittaa. Opinnot suoritetaan pääsääntöisesti etänä.

Kun varhaiskasvatuksen perusopinnot suorittaa vähintään arvosanalla 3/5, voi hakea yliopistoon. Lisäpisteitä hakuun saa korkeammasta arvosanasta sekä suorittamalla myös muita tutkintoon kuuluvia opintoja. Avoimen väylän hausta kerrotaan tarkemmin mm. [Helsingin yliopiston](#) sivulla.

3.4 TE-TOIMISTON KOULUTUS- JA REKRYTOINTIPALVELUT

TE-toimisto tarjoaa työnantajille useita palveluita, joista pyysimme yrityspalveluiden asiantuntija Päivi Simpasta listaamaan varhaiskasvatusalalle sopivimmat.

[RekryKoulutus](#) ja [TäsmäKoulutus](#) ovat ELY-keskuksen ja työnantajan yhteishankintana hankittavaa koulutusta, jolloin työnantajan osuudeksi koulutuksen hinnasta jää vain

30–50 %. RekryKoulutuksilla pyritään koulutusjakson avulla etsimään uusia työntekijöitä ja TäsmäKoulutuksella taas voi kouluttaa omaa henkilökuntaa. Näihin mahdollisuuksiin ja niiden käyttöön liittyviin rajoituksiin pääsee tutustumaan linkkien kautta paremmin.

[Työkokeilu](#) mahdollistaa työn kokeilemisen ennen alalle siirtymistä ja [palkkatuki](#) taas tukea työttömän työnhakijan rekrytointiin. Palkkatuen voi yhdistää myös oppisopimukseen. Avoimista työpaikoista markkinointiin on uusi kanava, [TE-live](#), jonka kautta työnantajat voivat kertoa, millaisia osaajia etsivät ja mitä heille tarjoavat.

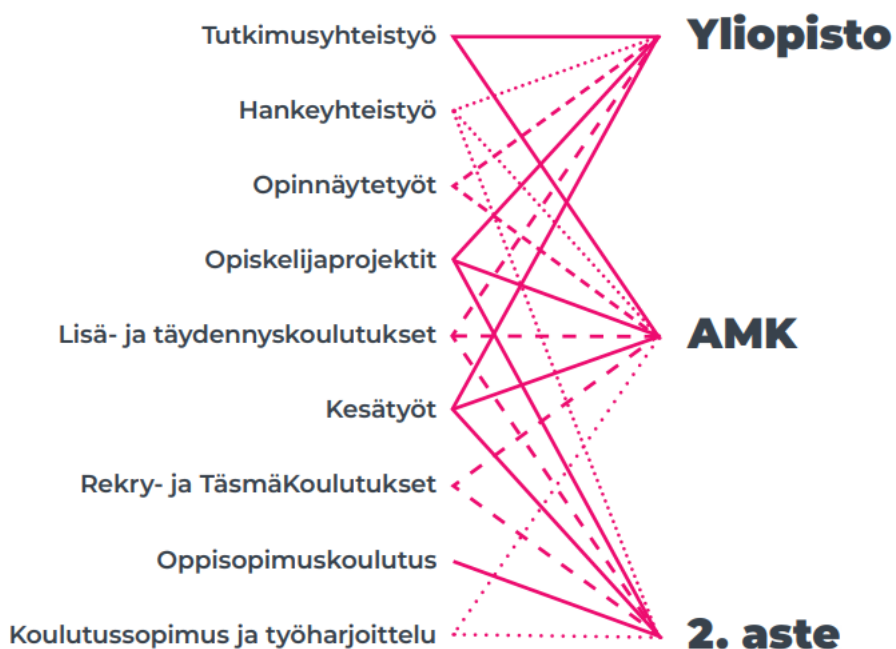
TE-toimiston palveluista lisätietoa saa paikallisilta [yrityspalveluiden asiantuntijoilta](#).

Jo käynnistynyt TE-palvelujen siirto kunnille tuo palvelut lähemmäksi asiakkaita. Kun työllisyyspalvelut, kunnan koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla tukevat palvelut nopeamman työllistymisen tavoitetta. Kunnilla on hyvät lähtökohdat tarjota asiakkaille kohdennettuja ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin sopivia palveluja.

3.5 OPPILAITOSYHTEISTYÖ TOIMINNAN KEHITTÄMISEN TUEKSI

Kuten edeltä voi todeta, oppilaitokset ja muut toimijat tarjoavat koulutusta todella monipuolisesti. Jokaisen oppilaitoksen asiantuntija muistutti myös, että moni esimerkiksi avoimessa tarjolla oleva opintokokonaisuus rakentuu kysynnän mukaan: mikäli kurssille on tulijoita, se järjestetään ja toistetaan myöhemmin uudestaan. Oppilaitoksille voi myös ehdottaa, millaisille koulutuksille alueen työnantajilla olisi tarvetta. Mikäli osallistujia on riittävästi ja aihe sopii oppilaitoksen osaamisalueisiin, se hyvin todennäköisesti pystytään järjestämään.

Koulutusten lisäksi oppilaitosten kanssa voi tehdä monenlaista yhteistyötä (kuva 3). Kun yhteistyö viedään strategiselle tasolle asti, voidaan sen avulla selkeästi helpottaa mm. uusien osaajien löytämistä. Strategista oppilaitosyhteistyötä on avattu tarkemmin Etukenossa eteenpäin -julkaisun (Kujanpää 2022) artikkelissa Hyödyt esiin yritysten ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä (s. 46-51). Oppilaitosyhteistyön muotoja on kerätty kattavasti myös Oppilaitosyhteistyö Kymenlaaksossa -oppaaseen. Vaikka opas on suunnattu yrityksille, sopivat esiteltyt yhteistyön muodot myös muiden työnantajien kanssa hyödynnettäviksi.



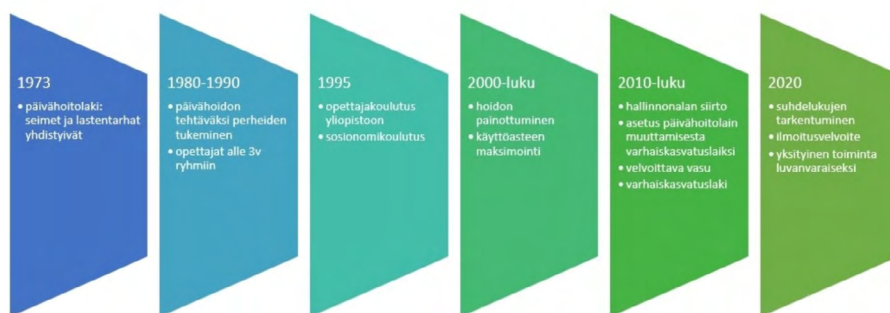
Kuva 3. Oppilaitosyhteistyötä voi tehdä monella tavalla. Kuva on esitetty alun perin artikkelin Hyödyt esiin yritysten ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä (Kujanpää 2022, s. 48) yhteydessä.

4 UUDISTUVA VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatusalalla on viime vuosikymmenet käyty läpi jatkuvaa muutosta ja toiminnan kehittämistä. Raporttia kirjoittaessa tulee kuluneeksi 50 vuotta siitä, kun päivähoitolaki astui voimaan. Päivähoitolain lähtökohta oli vanhempien mahdollisuus työssäkäyntiin ja opiskeluun huolimatta siitä, että pedagogista toimintaa ryhdyttiin kehittämään alusta lähtien.

1990-luvulla subjektiivinen varhaiskasvatusoikeus oli lasten kannalta iso edistysaskel, vaikka työelämälähtöinen ajattelu säilyi vahvana aina viime vuosikymmenelle saakka. Vuonna 2015 päivähoitolaki uudistettiin varhaiskasvatuslaiksi, jossa painottuu pedagoginen näkökulma. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yhteiskunnassamme toiminta halutaan nähdä huoltajille suunnatun palvelun sijaan ensisijaisesti lapsille kohdennettuna palveluna. Seuraava askel varhaiskasvatuslaissa oli vastata varhaiskasvatuslain tavoitteisiin nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja selkeyttämällä tehtävänimikkeitä. Varhaiskasvatuslaissa näkyy nyt vahvasti lapsen etu ja oikeudet. Laadukas varhaiskasvatus kantaa pitkälle lapsen elämässä.

Edellä kuvattu paradigman muutos käynnisti muutosten sarjan, jonka keskellä elämme tänä päivänä. Muutokset ovat vaikuttaneet toimintatapoihin, toimintakulttuuriin ja palvelun järjestämiseen. Kuvassa alla (kuva 4) tarkastellaan varhaiskasvatuksen muutosta vuoden 1973 päivähoitolain syntymisestä tähän päivään.



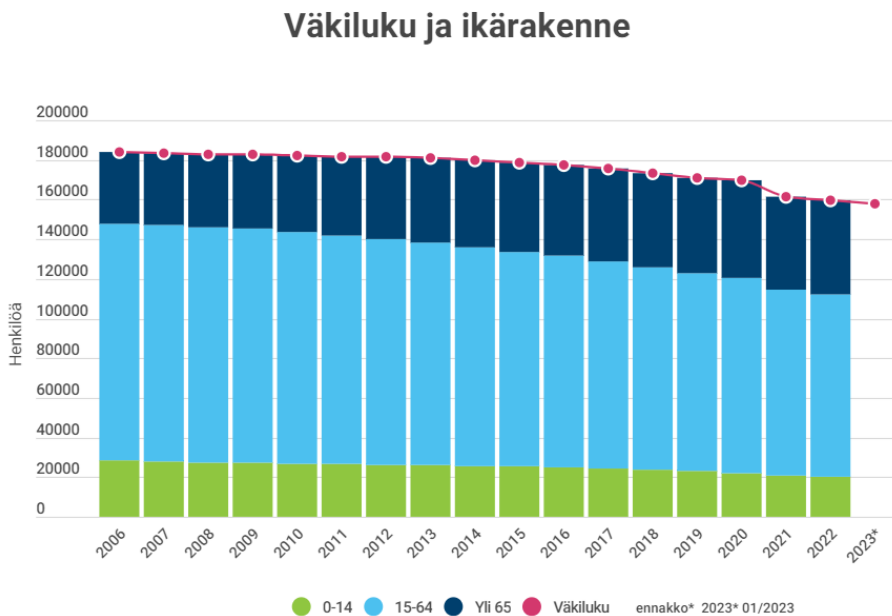
Kuva 4. Varhaiskasvatuksen muutoksia (Ranta, 2021).

Varhaiskasvatukseen on ladattu mittavia odotuksia, ja tavoitteena on edistää lasten kasvua, kehitystä ja oppimista. Palvelun tulisi olla joustavaa sekä huomioida perheiden erilaiset tilanteet ja toiveet. Mitä kaikki tarkoittaa varhaiskasvatuksen järjestämisen näkökulmasta ja eri työntekijäryhmien mahdollisuudesta toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta? Riittävätkö rahamme? Onko kuva Suomen varhaiskasvatuksesta ja sen tulevaisuudesta sama kaikissa kunnissa? Entä Kymenlaaksossa?

Tulevaisuuden näkökulmasta myös nykytilan ymmärtäminen on erityisen tärkeää. Tarkastelemme tässä luvussa joitakin varhaiskasvatuksen jo käynnissä olevia muutoksia yleisellä tasolla. Vain jos tietää, missä seisoo ja mihin haluaa päästä, pystyy etsimään reitin määrän-päähensä. Sama pätee tulevaisuuden tekemiseen: kunhan ensin tietää nykytilanteen sekä tavoitteen, pystyy toiminnan kohti tavoitetta suunnittelemaan näiden tietojen pohjalta.

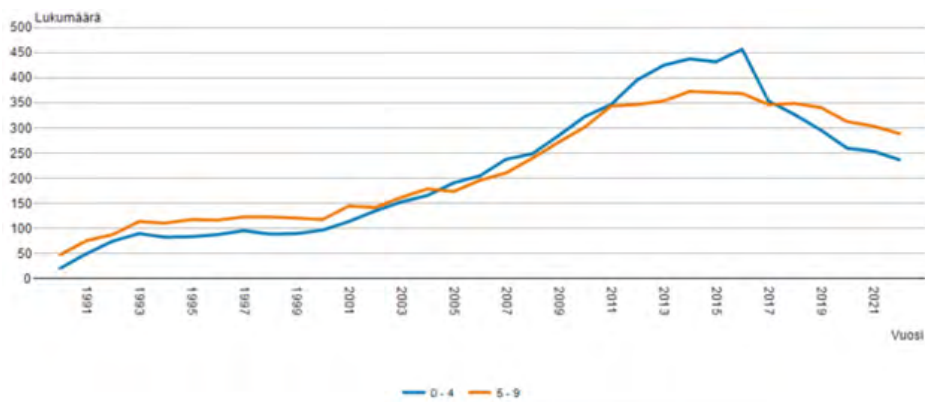
4.1 LASTEN MÄÄRÄ JA PERHEIDEN MONIMUOTOISUUS

Kymenlaaksossa lasten määrä on valtakunnallisen trendin mukaisesti laskusuunnassa (kuva 5). Tästä huolimatta varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrän ennustetaan kasvavan, kun yhä useampi lapsi osallistuu varhaiskasvatukseen (Lahtinen 2022).



Kuva 5. Väkiluku ja ikärakenne Kymenlaaksossa (Kymenlaakson liitto 2021).

Vaikka väestötilastoissa Kymenlaakson väki vähenee ja vanhenee, on nettomaahanmuutto Kymenlaakson osalta hieman plussan puolella. Erityisesti 2010-luku toi alueelle ulkomaalaistaustaisia lapsia, mutta alle 10-vuotiaiden ulkomaan kansalaisten joukossa lasten määrä on laskusuunnassa (kuva 6).



Kuva 6. Ulkomaalaistaustaisten, alle 10-vuotiaiden lasten määrän kehitys Kymenlaaksossa. (Tilastokeskus)

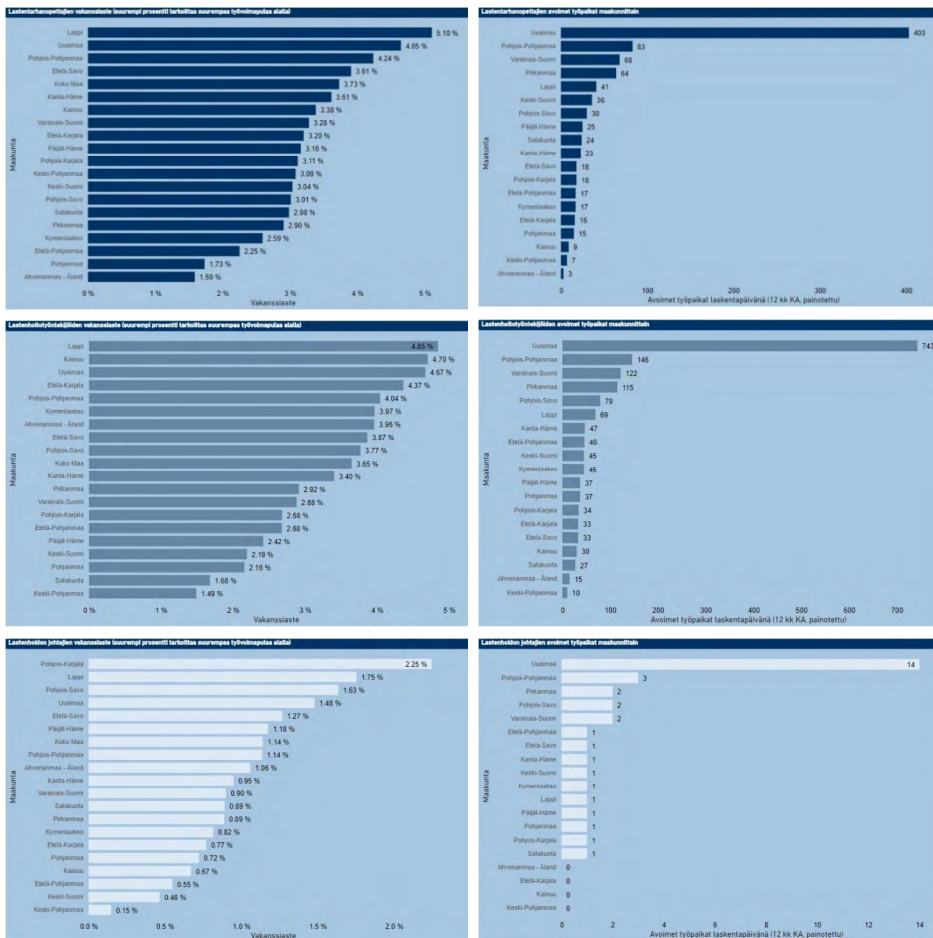
Lasten määrän vähentyessä perheiden monimuotoisuus on lisääntynyt. Vähintään joka kolmas suomalainen lapsiperhe on tavalla tai toisella monimuotoinen. Lapsia saadaan eri tavoin ja eri kokoonpanoissa. Vanhemmat myös eroavat ja muodostavat uusia perheyksiköitä. Perheessä voi olla useampia vanhempia, kulttuureita ja kieliä. Yhä useampi lapsi tuodaan varhaiskasvatukseen vuorotellen kahdesta eri osoitteesta. Nämä lapset ja heidän vanhempansa ovat tuttu näky varhaiskasvatuksessa. Jokaisella lapsella ja perheellä on oma tarinansa.

4.2 OSAAJAPULA JA TYÖLLISYYSILANNE

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022 (Larja & Peltonen 2023) nostetaan esiin osaajapula-aloja sekä ehdotetaan ratkaisuja eri alojen tilanteisiin. Julkaisun loppuosassa on myös maakuntakohtainen katsaus työvoimatilanteeseen. Varhaiskasvatusalan nimikkeinä julkaisussa käytetään mm. lastentarhanopettajaa¹ ja lastentarhanjohtajaa¹. Kumpikin näistä nimikkeistä on tunnistettu 30 suurimman työvoimapula-alan joukkoon yli 16 € tuntipalkkaluokassa. Lastentarhanopettajat olivat kyseisellä listalla heti neljäntenä, lähihoitajien, sairaanhoitajien ja myyntiedustajien jälkeen. Neljäs sija on saavutettu myös Kymenlaakson maakuntakohtaisessa katsauksessa.

Lastentarhanopettajien työvoimapulaan ratkaisuksi julkaisussa ehdotetaan tutkintokoulutuksen lisäystä ja lastentarhanjohtajien pulaan tutkintokoulutuksen lisäystä sekä osaamisen ja työkyvyn kehittämistä. Kymenlaakso-kohtaisessa katsauksessa työllisyysilanteesta alueella tekee erityisen haastavan se, että työttömiä työnhakijoita on muuta maata vahvemmin tarjolla aloille, joille on jo muutenkin ylitarjontaa, kun taas työvoimapula-aloille suuntautuneita työttömiä työnhakijoita on keskimääräistä vähemmän. (Larja & Peltonen 2023.)

¹ Nimitykset lähdemateriaalissa käytetyn mukaisia.



Kuva 7. Varhaiskasvatusalan työvoiman tilannekuva. Kuviot on muodostettu Työvoimatietokarttojen datan perusteella (Peltonen & Larja 2023).

Osaajapula-aloille, kuten varhaiskasvatukseen, ei siis yksinkertaisesti löydy uusia, valmiita osaajia työmarkkinoilta. Uusia osaajia saadaan valmistuvista opiskelijoista tai valmiin työvoiman kouluttrautumista tukemalla. Tilanne tekee erityisen tärkeäksi myös sen, että nykyinen työvoima saadaan pidettyä alalla. Muihin maakuntiin verrattuna (kuva 7) osaajapula-tilanne varhaiskasvatusalalla on Kymenlaaksossa kuitenkin vielä helpompi kuin Suomessa keskimäärin, paitsi [lastenhoitotyöntekijöiden](#)1 kohdalla hieman keskimääräistä heikompi (Peltonen & Larja 2023).

4.3 UUSI VARHAISKASVATUSLAKI MUUTTI OSAAMISTARPEITA

2018 voimaan tullut uusi varhaiskasvatuslaki muutti alan nimikkeitä sekä kelpoisuuksia ja kasvatti erityisesti yliopistossa kouluttautuneen henkilöstön tarvetta. Päiväkotien henkilöstön tehtävänimikkeitä ovat päiväkodin johtaja (maisterin tutkinto), varhaiskasvatuksen erityisopettaja (yliopistotutkinto), varhaiskasvatuksen opettaja (vähintään kandidaatin tutkinto), varhaiskasvatuksen sosionomi (ammattikorkeakoulututkinto) sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (toisen asteen koulutus). (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2022.)

Muutokselle on annettu siirtymäaikaa vuoteen 2030 asti. Sen jälkeen päiväkodin johtajan kelpoisuuden saa vain kasvatustieteiden maisterin tutkinnolla (lukuun ottamatta joitain jo ennen lakia päiväkodin johtajana toimineita), kun vielä käynnissä olevalla siirtymäkaudella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus riittää. Vuodesta 2030 lähtien vähintään 2/3:lla päiväkodin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtäviin mitoitettavasta henkilökunnasta tulisi olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin pätevyys, ja näistä opettajan pätevyydellä toimivia tulisi olla vähintään puolet (kuva 8). Siirtymäajalla vuoteen 2030 asti riittää, että henkilöstömitoituksesta kolmanneksella on varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin pätevyys. Tarkempi tehtävänkuvien päättäminen on työnantajan käsissä. (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2022.)



Kuva 8. Uuden varhaiskasvatuslain mukainen henkilökuntamitoitus vuodesta 2030 lähtien.

5 VARHAISKASVATUKSEN TULEVAISUUSTYÖPAJAN TULOKSET

Kymenlaakson varhaiskasvatuksen tulevaisuustyöpajan tavoitteena oli katsoa yhdessä tulevaisuuteen ja etsiä erilaisia muutosilmiöitä sekä tulevaisuuden näkökulmasta mielenkiintoisia tarkasteltavia muuttujia. Varhaiskasvatusalan haasteet ovat alueen kunnissa yhteisiä, joten oli perusteltua tarkastella tulevaisuutta yhdessä. Mukaan kutsuttiin myös yksityisen sektorin edustaja, mutta yhteydenottoihin ei saatu vastausta.

Työpajoihin osallistui 18 osallistujaa sekä 3 fasilitaattoria. Osallistujista suurin osa oli varhaiskasvatuksen asiantuntijoita Kymenlaakson eri kunnista. Lisäksi mukana oli edustajia TE-palveluista ja alueen oppilaitoksista. Työpaja toteutettiin etäyhteydellä Teamsissä ja työskentelyssä hyödynnettiin erilaisia digitaalisia työkaluja, kuten Mentimeteriä ja Muralia.

Työpajan aikana toteutettiin esittäytymisharjoituksen lisäksi neljä varsinaista työpajatehtävää. Lisäksi yksi tehtävä oli annettu osallistujille jo ennakoon vastattavaksi. Ennakkotehtävän vastaukset käytiin läpi työpajan aluksi.

5.1 ENNAKKOTEHTÄVÄ: TOIVOTTU TULEVAISUUS

Työpajan suunnittelemiseksi kaipasimme ensinnäkin osallistujien näkemyksiä varhaiskasvatuksen toivotusta tulevaisuudesta sekä käsitystä siitä, miten tuttua tulevaisuusajattelu osallistujille on. Valitsimme työpajassamme hyödynnettäväksi tietolähteeksi Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2019 julkaiseman Varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat 2040 raportin (Jokinen & Nieminen 2019), jossa esitettyjen tulevaisuuskuvien tavoitteena on laajentaa käsitystä tulevaisuudesta ja auttaa näkemään erilaisia vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. Tarkoitus on pohtia tulevaisuutta uusista ja tavallisuudesta poikkeavista näkökulmista. Tulevaisuuskuvat haastavat pohtimaan sitä, millaista tulevaisuutta kohden haluamme tai emme halua olla matkalla ja millaisilla valinnoilla toivottu kehityskulku voitaisiin toteuttaa.

Raportissa esitetyt neljä tulevaisuuskuva oli luotu monivaiheisessa prosessissa, jonka alussa toteutetun Delfoi-kyselyn perusteella oli koottu erilaisia varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen vaikuttavia muuttujia. Valitsimme ennakkotehtävään raportissa esitetyistä 20 muuttujasta 10 muuttujaa tai muuttujien yhdistelmää, joista johdimme teemat kyselyn kysymyksiin. Kysely oli osallistujille avoinna kahden viikon ajan ennen työpajaa. Siihen vastasi määräaikaan mennessä 13 varhaiskasvatuksen asiantuntijaa. Kyselyyn valitut teemat olivat:

- Varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä
- Perheiden mahdollisuudet joustaviin ratkaisuihin työn ja muun elämän yhteensovittamisessa

- Epätasa-arvoisuus ja eriarvoisuus perheiden välillä
- Monimuotoisuus Kymenlaaksossa
- Lasten osallisuus varhaiskasvatuksen suunnittelussa
- Varhaiskasvatuksen toiminnan suunnittelu
- Henkilöstön osaamisvaatimukset
- Julkisen ja yksityisen sektorin rooli varhaiskasvatuspalveluiden tuottajana
- Teknologian kehityksen vaikutus varhaiskasvatuksessa
- Kestävän kehityksen vaikutus varhaiskasvatuksessa

Kysyimme osallistujilta, millaista tulevaisuutta haluamme Kymenlaakson varhaiskasvatuksessa. Pyysimme vastatessa ajattelemaan tulevaisuutta vuoteen 2030. Seuraavassa esitetään ennakkotehtävän tulokset niin, että tulkitsemme keskiarvon (vastausväli 1–5) avulla, minkä muuttujien kohdalla oltiin eniten samoilla linjoilla.

Varhaiskasvatuksen toimintaa ajatellaan tulevaisuudessa suunniteltavan vahvasti lapsia osallistaen (ka 4,8). Henkilöstön osaamisvaatimusten nähdään kasvavan merkittävästi (ka 4,6) samoin kuin kestävän kehityksen merkityksen varhaiskasvatuksessa (ka 4,6). Kehittyvää teknologiaa toivotaan hyödynnettävän jonkin verran (ka 4,3). Monikulttuurisuuden nähdään Kymenlaaksossa lisääntyvän (ka 4,2).

Varhaiskasvatuksen toiminnan sisältöjä ja tavoitteita ajatellaan suunniteltavan enemmän valtakunnallisesti kuin paikallisesti (ka 3,8). Perheiden mahdollisuuksien joustaviin ratkaisuihin työn ja muun elämän yhdistämisessä ajatellaan paranevan (ka 3,7). Varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrän ajatellaan kasvavan (ka 3,5). Eriarvoisuuden ja epätasa-arvon perheiden välillä epäillään tulevaisuudessa lisääntyvän (k 3,5). Ja viimeiseksi. Jos ajatellaan, että tulevaisuudessakin varhaiskasvatuspalveluja tuottavat sekä yksityiset että julkiset toimijat, miten vastaajat ajattelevat toimijoiden laadun kehittyvän? Vastausten perusteella laatuerojen nähdään eri toimijoiden välillä lisääntyvän (ka 2,6).

Kyselyyn tuli myös yksi avoin vastaus. Siinä esitettiin, että teknologian kehitys on kaksiteräinen miekka. Se tuo monia mahdollisuuksia, mutta myös vähentää ihmisten sosiaalisia kasvotusten luotuja kontakteja ja vie aikaa aidoilta kohtaamisilta. Tällä voi olla paljon merkitystä lasten terveyteen, puheenkehitykseen yms.

5.2 AIKAJANA

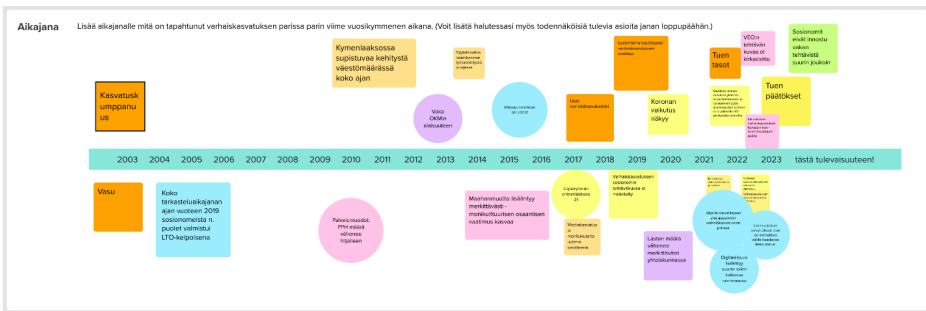
Tulevaisuuden kuvittelu on vaikeaa. Jotta voimme ymmärtää, miten aika kulkee eteenpäin, on hyvä ensin katsoa hieman taaksepäin. Menneen muistelu sekä sieltä tulevien tapahtumien ja niiden vaikutusten tarkastelu auttavat ymmärtämään, miten myös tulevaisuus muodostuu ja miten tämän hetken muutokset vaikuttavat siihen. On helpompi kuvitella, mitä kaikkea kymmenen seuraavan vuoden aikana voisi tapahtua, jos ensin muistelee, mitä

edellisen kymmenen vuoden aikana on tapahtunut. Siksi aloitimme varhaiskasvatuksen tulevaisuustyöpajankin menneeseen katsovalla aikajana-tehtävällä. Samankaltaista tehtävää käytetään myös [Sitran Tulevaisuustaajuus](#)-menetelmässä, joka on luotu toisenlaisten tulevaisuuksien kuvittelemiseen.

Tässä työpajassa painopisteenä ei ollut toisenlaisten tulevaisuuksien kuvitteleminen vaan tulevaisuuteen vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen. Aikajanan avulla löysimme asioita, jotka ovat jo nyt vaikuttaneet tulevaisuuden muodostumiseen. Osa niistä vaikuttaa edelleen.

Aikajanan (kuva 9) mitaksi valittiin 20 vuotta taaksepäin. Tarkastelimme siis erilaisia muutoksia ja tapahtumia aikaväliltä 2003–2023. Vastaajille annettiin mahdollisuus tunnistaa myös tästä tulevaisuuteen vaikuttavia asioita, mutta niitä ei juuri vielä noussut esiin.

Osallistujien vastaukset painoutuivat lähiajoille, vaikka osa löysi nopeasti vastauksia suoraan parinkymmenen vuoden päähän. Juuri kaksikymmentä vuotta sitten onkin tapahtunut merkittäviä muutoksia, kun varhaiskasvatussuunnitelmat ja kasvatuskumppanuus jalkautuivat varhaiskasvatukseen arkeen.



Kuva 9. Osallistujat saivat itsenäisesti lisätä aikajanelle tunnistamiaan tapahtumia tai muutoksia kahdenkymmenen viime vuoden ajalta.

Tuloksia tarkasteltiin aiemmassa esiteltyyn ennakkotehtävään valittujen teemojen avulla.

Varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrään liittyen esiin nousivat huomiot Kymenlaakson koko ajan supistuvasta kehityksestä väestömäärässä ja lasten määrän merkittävistä vähenemisistä yhteiskunnassa. Samalla kuitenkin tunnistettiin, että jäljellä olevat lapset ovat yhä useammin varhaiskasvatuksen piirissä.

Perheisiin liittyen esiin nousi jo kahden kymmenen vuoden takaa kasvatuskumppanuus.

Yhdenvertaisuuteen liittyviä nostoja olivat inklusiivisen varhaiskasvatuksen korostaminen toimintakulttuurin sisältöön liittyen sekä tuen tasot ja tuen päätökset.

Monimuotoisuus nousi esiin maahanmuuton merkittävän lisääntymisen myötä vuoden 2015 paikkeilla. Maahanmuuton lisääntymisen myötä monikulttuurisen osaamisen vaatimus on varhaiskasvatuksessa kasvanut.

Päätösvaltaan, lakeihin ja säädöksiin liittyen esiin nousi useampi huomio. Varhaiskasvatuksen siirtyminen Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen, uusi varhaiskasvatustalaki, lapsiryhmän enimmäiskoon muutos 21:een ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet nostettiin tapahtumina esiin. Lisäksi todettiin lakimuutosten saaneen aikaan alan eri ammattiryhmien välille haastavaa keskustelua.

Henkilöstöön ja osaamisvaatimuksiin liittyi eniten esiin nostettuja huomioita. Suuri muutos on se, että sosionomin tutkinto ei jatkossa tuota varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyttä. Siihen liittyen pelätään, etteivät sosionomit innostu enää varhaiskasvatuksen tehtävistä. Aikajanelle on myös hahmoteltu muutoksen kulkua: milloin ensimmäisiä varhaiskasvatuksen sosionomeja aletaan palkata ja toisaalta, milloin viimeiset sosionomitaustaiset varhaiskasvatuksen opettajat valmistuvat. Huomioissa todettiin, että koko tarkasteluajan ajan vuoteen 2019 asti sosionomeista noin puolet valmistui LTO-kelpoisena. Uuteen varhaiskasvatustalakiin liittyen nostettiin esiin myös huomiot siitä, että varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuvaa ei ole määritelty vaan sen määrittäminen on jätetty työnantajille, eikä varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtäväkuvaa ole kirkastettu.

Varhaiskasvatustalveluiden tuottamisen muotoihin liittyen on tunnistettu perhepäivähoitajien määrän väheneminen.

Teknologian kehitys nousi esiin kolmessa huomiossa: digitalisaation lisääntyminen vaikuttaa arkeen ja digitaalisuus on lisääntynyt suurin loikin kaikessa toiminnassa. Uusina käsitteinä varhaiskasvatukseen ovat tulleet mediakasvatus ja monilukutaito.

Lasten osallisuuteen ja kestävään kehitykseen liittyviä teemoja ei tässä tehtävässä noussut esiin. Sen sijaan näiden teemojen ulkopuolelle jäi kaksi kommenttia: koronan vaikutuksen näkyminen sekä maailmantilanteen vaikutus yleiseen taloustilanteeseen ja sen luoma epävarmuus tulevaisuuden suhteen sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Näitä yhdistäväksi teemaksi on tunnistettavissa muut **yhteiskunnassa näkyvät muutokset**. Otamme myös tämän teeman mukaan seuraavien tehtävien tulosten tarkasteltuun.

5.3 VARHAISKASVATUKSEN TULEVAISUUSKUVAT

Työpajaosallistujien tulevaisuusajatuksia heräteltiin esittelemällä neljä erilaista varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuva (kuva 10). Tulevaisuuskuvat on esitelty alun perin opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemassa varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan tulevaisuustyön raportissa Varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat 2040 (Jokinen & Nieminen 2019).

Tulevaisuuskuviissa hahmotellaan varhaiskasvatuksen tilaa ja toteutuksen tapoja noin vuonna 2040. Ensimmäinen tulevaisuuskuva kertoo varhaiskasvatuksesta teknologiakeskeisessä yhteiskunnassa. Toisessa tulevaisuuskuvassa yhteiskunta ja varhaiskasvatus ovat ottaneet johtoajatuksiksi kestävän kehityksen ja kiertotalouden. Kolmannessa tulevaisuuskuvassa alueiden ja eri ihmisryhmien väliset erot ovat kasvaneet, ja myös varhaiskasvatukseen on syntynyt suuria laatueroja. Neljännessä tulevaisuuskuvassa kehitys on kulkenut kohti tavoitteellista suoritusten mittaamista, ja lapsia pyritään valmentamaan eri ikäkausille sopivalla tavalla hyväksi katsottavaan elämään.

Työpajan osallistujat pääsivät äänestämään, mikä varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvista on heidän mielestään Kymenlaaksossa todennäköisin. Äänistä lähes kaikki eli 16 sai tulevaisuuskuva Varhaiskasvatuksesta eväitä kestävään elämäntapaan. Yhdet äänet saivat myös Varhaiskasvatusta hyvinvoinnin ääripäissä sekä Mitattu lapsuus. Kaikista näkökulmista uskottiin kuitenkin todennäköisesti toteutuvan jotakin. Tulevaisuuskuvat herättivät myös ajatuksia siitä, mitä kaikkea tulevaisuus tuokaan mukanaan!



Kuva 10. Työpajan osallistujat pääsivät äänestämään, mikä varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvista heidän mielestään vaikuttaisi todennäköisimmältä (Jokinen & Nieminen 2019).

Äänestyksen jälkeen osallistujat pääsivät kommentoimaan valintojaan ja niistä heränneitä ajatuksia. Kommentit kirjoitettiin muistiin ja ne jaoteltiin edellisistä tehtävistä tutun teemoituksen mukaisesti. Keskustelussa teemoista vahvimmin nousivat esiin tulevaisuuskuvien teemojenkin mukaisesti teknologian kehitys ja kestävä kehitys.

Varhaiskasvatuksesta eväitä kestävään elämäntapaan -tulevaisuuskuva herätteli keskustelua

kestävästä kehityksestä. Tämä eniten ääniä saanut tulevaisuuskuva koettiin ainoaksi, joka ei tässä hetkessä tunnu kaukaiselta. Kestävän kehityksen koetaan näkyvän jo kaikkialla. Suomessa – ja hyvin paljon Kymenlaaksossa – eletään metsän ympäröimänä. Luonto on osa kasvuamme ja lapset toivovat usein ihan vain metsässä leikkimistä ja sitä, että aikuisetkin hyppisivät kivillä tai roikkuvat oksalta lasten kanssa. Vihreää lippua halutaan pitää korkealla ja keskustelussa jopa pohdittiin, että vihreä näkökulma voi olla alueella erityisvahvuus.

Mitattu lapsuus -tulevaisuuskuva puhutti **teknologian kehitykseen** liittyvistä teemoista. Tulevaisuuskuva nähtiin hieman dystooppisena, epätoivottuna. Hyvinvointipohjaisia ratkaisuja, kuten aktiivisuusnappeja haalarin taskuun tai lasten liikuntaa seuraavia rannekkeita, voisi jotenkin vielä kuvitella käytettävän, mutta tehokkuuden hakeminen digitaalisella seurannalla tai oppimisen seuraaminen koetaan kaukaisiksi ajatuksiksi. Lasten tiedetään arvostavan leikkiä ja kavereita, eikä yhtäkkistä siirtoa virtuaaliseen uskota olevan edessä, vaikka monia asioita tihkuukin digitaalisemmiksi. Kehityksen kuitenkin tunnustetaan olevan nopeaa, jolloin esiin nousi ajatuksia siitä, pysytäänkö kehityksen perässä, osataanko uusia mahdollisuuksia hyödyntää sopivasti ja osataanko teknologiaa hyödyntää niin, että se palvelee eikä vie meitä mukanaan.

Muista teemoista kommentoissa nousi esiin myös **henkilöstöön ja osaamisvaatimukseen** liittyen henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen ja **muihin yhteiskunnassa näkyviin muutoksiin** liittyen Ukrainan sodan vaikutukset.

Aiempien teemojen ulkopuolelle jäi kommentteista vielä useita näkökulmia, jotka liittyvät **varhaiskasvatukseen merkitykseen ja sisältöihin.** Tähän mukaan lisättävään teemaan nousi esiin ajatuksia erityisesti siitä, että on tärkeää säilyttää se, mikä on varhaiskasvatukselle ominaista. Päiväkoti ei ole suorittamista varten, vaan päiväkodista voi saada henkistä pääomaa, iloa ja oppia. Lapsen hyvinvointi täytyy olla kaiken keskiössä. Toisaalta on hyvä miettiä varhaiskasvatusta myös siitä näkökulmasta, mitä haluamme siirtää tulevaisuutemme aikuisille ja nuorille!

5.4 MEGATRENDIEN VAIKUTUS VARHAISKASVATUKSELLE

Megatrenditehtävässä tarkastelimme tulevaisuutta [Sitran 2023 megatrendilistan](#) kautta. Megatrendit ovat ilmiöitä, jotka ovat selkeästi nähtävissä, väistämättömiä, vaikuttavat laajalti maailmassa ja näkyvät arjessa tavalla tai toisella, usein erilaisina pienempinä trendeinä tai muutoksen suuntina.

Sitra on tunnistanut viideksi tärkeimmäksi käynnissä olevaksi megatrendiksi luonnon kantokyvyn murenemisen, demokratian kamppailun kovenemisen, kiihtyvän kilpailun digivallasta, talouden perustan rakoilemisen ja hyvinvoinnin haasteiden kasvun. Kyseiset

Yhdenvertaisuus nousi esiin eri näkökulmista. Lasten sosiaalisen ja emotionaalisen tuen tarpeen uskotaan lisääntyvän entisestään sekä tunnekasvatuksen ja vuorovaikutustaitojen merkitykset korostuvat. Toisaalta todettiin, että yhteiset kriisit (esim. korona ja Ukraina) ovat herättäneet auttamisen halun ja lisänneet yhteisöllisyyttä, mikä toivottavasti lisää erilaisuuden hyväksymistä ja yhteisöllisyyttä jatkossakin.

Päätösvalta, lait ja säädökset nostivat esiin erilaisia kysymyksiä. Kuka määrittelee tulevaisuudessa, mitä on laatu varhaiskasvatuksessa? Miten vuoden 2023 eduskuntavaalien tulokset vaikuttavat? Mitkä ovat mahdollisuudet laadukkaan pedagogiikan toteuttamiselle talouden ja resurssien kiristyessä? Entä mikä on maksuttoman varhaiskasvatuksen tulevaisuus?

Henkilöstöön ja osaamisvaatimuksiin liittyen vaatimusten uskotaan kasvavan. Samalla huolta nousi nykyisten viisikymppisten ja muidenkin työntekijöiden jaksamisesta ja tulevaisuuden työkyvystä.

Varhaiskasvatuspalveluiden tuottamisen muotoihin liittyen pohdittiin hyvinvointialueen onnistumista palveluntuottajana, varhaiskasvatuspalvelujen saavutettavuutta lähipäiväkohteissa ja laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista tulevaisuudessa.

Teknologian kehitykseen liittyen pohdittiin, tulisivatko esimerkiksi virtuaalitodellisuuspelit varhaiskasvatukseen oppimisen välineeksi. Toisaalta monilukutaidon tarve nousee ja varhaiskasvatus voisi tarjota keskittymistä tukevaa tekemistä. Tulevaisuuskuvassa nähtiin myös diginatiivien tuleminen työelämään.

Kestävän kehityksen ja kierrätyksen merkityksen nähtiin lisääntyvän tulevaisuudessa. Vastauksiin nostettiin myös tärkeä huomio: ilman kestävän kehityksen ja erityisesti ekologisen kestävyuden huomioimista meillä ei ole paljoa tulevaisuudessa odotettavissa, jos muun muassa elinolosuhteet pääsevät heikkenemään.

Muuna yhteiskunnassa näkyvänä muutoksena esiin nousi huoli aidon läsnäolon ja kohtaamisen katoamisesta. **Varhaiskasvatuksen merkitykseen ja sisältöihin** liittyen pohdittiin muun muassa kielen kehityksen näkökulmasta, muistetaanko lapsille lukemisen merkitys vielä tulevaisuudessa.

5.5 TULEVAISUUSKOLMIO

Tulevaisuuskolmio on Sohail Inayatullahin (2008) kehittämä menetelmä uskottavien tulevaisuuksien tarkastelun avuksi. Tulevaisuuskolmiota on hyödynnetty myös Sitran megatrendityöskentelyssä (Dufva & Rekola 2023). Tulevaisuuskolmion avulla pyrittiin vielä edellisten tehtävien jatkoksi kasaamaan ajatuksia tulevaisuudesta ja etsimään mahdollisesti vielä uusia varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen vaikuttavia näkökulmia ja ilmiöitä. Pyysimme pohtimaan aiemman työskentelyn pohjalta, miten eri näkökulmat tulevat näkymään varhaiskasvatuksessa Kymenlaaksossa. Millaiset asiat vaikuttavat?



Kuva 12. Varhaiskasvatukseen tulevaisuuteen vaikuttavia ilmiöitä pyrittiin tunnistamaan nykyhetken työntönnön, menneisyyden painon ja tulevaisuuden imun kautta. Kuvion lähteenä on käytetty muokattua versiota Sitran megatrendityöskentelystä (Dufva & Rekola 2023).

Tehtävä toteutettiin kolmen pienryhmän keskusteluna ja niistä esiin nostettuina näkemyksinä. Tulevaisuuteen vaikuttavien näkemyksien jakaantuminen nykyhetken työntönnön, menneisyyden painon ja tulevaisuuden imun on nähtävissä kuvassa 12. Tässä yhteydessä tarkastelemme tuloksia taas ennakkotehtävässä hyödyntämiemme teemojen kautta.

Monimuotoisuuteen liittyen monikulttuurisuuden nähtiin lisääntyvän hyvällä tavalla maahanmuuttajataustaisen henkilöstön kautta. Tällä hetkellä erityisesti Ukrainasta saapuneita on onnistuttu rekrytoimaan varhaiskasvatukseen ja heillä on usein hyvä koulutustausta sekä motivaatio.

Päätösvalta, lait ja säädökset -teemaan liittyen nousi esiin hieman ristiriitaista pohdintaa. Mikä on varhaiskasvatuksen arvostus kunnallisessa päätöksenteossa? Onko päätöksenteko työntövoimaa vai painolasti? Miten paikallisesti esimerkiksi ”jaetaan palkkaporttia”? Myös ammattiliittojen nähtiin vetävän opettajuusasioita eri suuntiin. Toisaalta esiin nousi ryhmäkokojen ja suhdelukujen vaikutus työn olosuhteisiin ja edelleen työn vetovoimaisuuteen.

Eniten nostoja liittyi **henkilöstöön ja osaamisvaatimuksiin** liittyvään teemaan. Osaajapula on alalla kova ja se pakottaa toimimaan. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajia on henkilöstössä liian vähän. Tulisiko työnantajien kenties osallistua tarvittavien osaajien, kuten varhaiskasvatuksen opettajien, kouluttamiseen enemmän vai jääkö kouluttautuminen yksilöiden oman toiminnan varaan? Samalla pelätään, että sosionomien mielenkiinto varhaiskasvatukseen vähentyy, mikäli tehtäväkuva jää epäselväksi ja palkkaus heikentyy. Varhaiskasvatuslain tuomien muutosten koetaan nostavan epätasa-arvon kokemusta sosionomien ja varhaiskasvatuksen opettajan välille. Panostukset henkilöstön hyvinvointiin ovat erityisen tärkeitä osaajapulassa: työntekijät ovat niitä, jotka kysyvät, mitä työnantajalla on annettavaa työntekijöilleen.

Teknologian kehityksen teemassa nousi esiin erityisesti mediakasvatusosaaminen ja digitaalissa ympäristössä toimiminen. Keskusteluissa pohdittiin, pitäisikö varhaiskasvatuksen toimijoiden tukea myös vanhempia aiheessa kasvatuskumppaneina.

Kestävä kehitys nousi esiin henkilöstöpolitiikkaankin liittyvänä ilmiönä: kestävyys ja työnantajien humanit arvot ovat vetovoimaisen henkilöstöpolitiikan kantava voima.

Tehtävässä tunnistettiin **muina yhteiskunnassa näkyvinä muutoksina** alueellisen liikkuvuuden lisääntyminen, mutta toisaalta myös asumisympäristön arvostuksen lisääntyminen.

Tässä tehtävässä varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä, perheet, yhdenvertaisuus, lasten osallisuus, varhaiskasvatuspalveluiden tuottamisen muodot ja varhaiskasvatuksen merkitys ja sisällöt -teemoihin liittyviä huomioita ei noussut esiin.

6 KYMENLAAKSON VARHAIS- KASVATUKSEN TULEVAISUUTEEN VAIKUTTAVIA TEEMOJA

Ennen työpajaa oletetuiksi tulevaisuuteen vaikuttaviksi teemoiksi oli valittu kymmenen teemaa:

- varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä
- perheet
- yhdenvertaisuus
- monimuotoisuus
- lasten osallisuus
- päätösvalta, lait ja säädökset
- henkilöstön osaamisvaatimukset
- varhaiskasvatuspalveluiden tuottamisen muodot
- teknologian kehitys ja
- kestävä kehitys.

Tehtävistä saatujen tulosten analysoinnin kautta listaan lisättiin vielä kaksi teemaa:

- muut yhteiskunnassa näkyvät muutokset ja
- varhaiskasvatuksen merkitys ja sisällöt.

Tarkastelemme tässä osiossa, mitä kaikkea kuhunkin varhaiskasvatuksen tulevaisuuden teemaan liittyen kymenlaaksolaisten toimijoiden vastauksista nousi esille, miten edellä esittämämme alalla käynnissä olevat muutokset vaikuttavat teemoihin ja mitä tulkitsemme niiden tarkoittavan varhaiskasvatuksen ja alan osaamistarpeiden tulevaisuuden näkökulmasta. Tämän katsauksen tarkoituksena on ollut erityisesti löytää esiin aiheita ja ilmiöitä, joiden kautta voi tehdä oletuksia tulevaisuudesta – tai ainakin löytää hyviä kysymyksiä kysyttäväksi.

6.1 VARHAISKASVATUKSEEN OSALLISTUVIEN LASTEN MÄÄRÄ

Varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä vaikuttaa vahvasti varhaiskasvatuspalveluiden mitoitukseen ja tarvittavien hoitopaikkojen määrään. Ennakkotehtävän mukaan lasten määrän uskotaan tulevaisuudessa enemmän lisääntyvän kuin vähenevän. Yhteiskunnassa lasten määrä on laskussa, mutta samaan aikaan varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten osuus kaikista lapsista vaikuttaa olevan kasvussa, joten lasten määrä palvelun piirissä voi tosiaan olla kasvamassa. Huomioitavaa on, että suomalaisten syntyvyyden laskiessa yhä suurempi osa lapsista tulee olemaan maahanmuuttajataustainen.

Aihe nousi työpajan aikana esiin vain aikajanatehtävässä. Se, ettei aihe noussut työskentelyn aikana usein esiin, ei tarkoita välttämättä sitä, etteikö se olisi tärkeä tulevaisuuteen vaikuttava tekijä. Kyse voi olla myös siitä, että aihe on niin selkeä ja tuttu, ettei sitä enää nosteta erikseen esiin. Lasten määrään liittyviä ennusteita oletettavasti jo käytetään mitoituksia ja osaajatarpeita pohdittaessa. Tämä mittari onkin ikään kuin kaiken tulevaisuuden palvelutarpeen perusta: se, kuinka monelle lapselle varhaiskasvatuksen palveluita tullaan tarvitsemaan, määrittelee, montako työntekijää tarvitaan.

6.2 PERHEET

Perheiden näkökulma nousi esiin melko harvoin. Toisaalta se on ymmärrettävää, sillä käsitelimme aihetta erityisesti osaamistarpeiden näkökulmasta, toisaalta taas juuri lasten ja perheiden tulisi olla toiminnan keskiössä. Heidän vuokseen varhaiskasvatuspalvelut ovat olemassa.

Osaltaan syy siihen, miksi perheet eivät nousseet keskusteluissa juurikaan esiin, voi ymmärrettävästi olla, että yksityisyydensuojan takia asiakkaista ei juuri puhuta. Osaltaan syy voi johtua myös siitä, että perheiden keskeinen rooli on niin itsestään selvä, ettei se tässä työskentelyssä noussut erikseen esiin. Tähän viittaisi se, että kun keskustelua käytiin aikajanalla jo kahdenkymmenen vuoden takaa alkaneesta kasvatuskumppanuusmallista, puheenvuoroissa ihmeteltiin, miten malli aikanaan kohtasi jopa tiukkoja vastustajia. Myös megatrenditehtävässä esiin tullut ajatus siitä, kuinka paljon asiakasta tai perheitä kuullaan verrattuna siihen, ohjautuvatko linjaukset hallintokoneiston kautta, vihjaisi samaan suuntaan. Myös muiden teemojen alle jaotelluista vastauksista voi päätellä, että lapsen ja koko perheen hyvinvointi nähdään tärkeäksi. Perheitä halutaan tukea ja heitä halutaan kuulla.

Varhaiskasvatus ei voi suoraan vaikuttaa siihen, miten perheiden mahdollisuudet joustaviin ratkaisuihin työn ja muun elämän yhdistämisessä paranevat, mutta ennakkokysymykseen vastanneet kuitenkin uskovat perheiden tilanteen paranevan tulevaisuudessa. Miten tämä vaikuttaa varhaiskasvatuspalveluiden organisoimiseen? Kuinka monella on tulevaisuudessa tarve esimerkiksi vuoropäiväkotien palveluille? Voisiko tällaisen tarpeen kehitystä seurata jo ennakolta esimerkiksi vanhemmille tehtävällä kyselyllä?

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen liittyy keskeisesti myös varhaiskasvatuksen organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaan ja johtamiseen. Kuinka helposti varhaiskasvatuksen henkilöstö pystyy yhdistämään työn ja muun elämän? Joutaako työ riittävästi?

6.3 YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuusteemassa erityisesti tuen tarve ja tuen saaminen nousivat esiin. Ennakotehtävässä epäiltiin eriarvoisuuden ja epätasa-arvon perheiden välillä tulevaisuudessa lähinnä lisääntyvän. Aikajanalle nostettiin tuen tasoja ja tuen päätöksiä, megatrendeistä

korostettiin lasten sosiaalisen ja emotionaalisen tuen tarpeen lisääntymistä ja perheiden hyvinvointieroja. Inklusiivisuus nousi esiin jo aikajanalta, mutta myös megatrendeistä toivottiin, että yhteisten kriisien herättämä auttamisen halu ja yhteisöllisyys näkyisivät jatkossakin siinä, että erilaisuus hyväksytään helpommin. Tunnetaitokasvatus ja vuorovaikutustaitojen tarve tulee jatkossakin korostumaan. Aihe liittyy vahvasti myös seuraavaan teemaan, monimuotoisuuteen.

6.4 MONIMUOTOISUUS

Monimuotoisuus on ajan myötä lisääntynyt Suomessa, eikä suunta sen suhteen ole muuttumassa. Perheiden tuloerojen nähdään vaikuttavan suoraan perheiden hyvinvointiin ja mahdollisuuksiin, tulevaisuudessa mahdollisesti vielä nykyistä vahvemmin. Monimuotoisuus tarkoittaa montaa muutakin asiaa, mutta erityisesti maahanmuuton lisääntyminen ja monikulttuurisen osaamisen tarpeen kasvu tunnistettiin aikajanalta. Monikulttuurisuus varhaiskasvatusalalla lisääntyy myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kautta. Maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin suhtauduttiin tässä keskustelussa erittäin positiivisesti. Heillä monella on taustallaan jo sopiva koulutus ja motivaatio on kohdallaan.

6.5 LASTEN OSALLISUUS

Lasten osallisuus on yksi tämän päivän varhaiskasvatuksen normeja. Tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen toimintaa uskotaan suunniteltavan vahvasti lapsia kuunnellen ja osallistaen. Pohdintaa aiheutti se, miten näiden jo lapsuudestaan asti osallistumaan oppineiden ja aiempien sukupolvien törmäykset tulevat näkymään myöhemmin työelämässä. Millaisia osaamistarpeita lasten osallisuuden lisääntyminen tuo varhaiskasvatukseen? Tarvitaanko kasvatusosaamista myös edellä kuvattujen törmäysten välttämiseksi? Miten yhteiskunta tai johtajat ovat valmiita vastaanottamaan vaikuttamiseen kasvaneita kansalaisia? Millaista osaamista ja näkökulmaa varhaiskasvatus voisi tarjota yhteiskunnalliseen tulevaisuustyöhön?

6.6 PÄÄTÖSVALTA, LAIT JA SÄÄDÖKSET

Aikajanalta osallistujat löysivät useita päätösvaltaan, lakeihin ja säädöksiin liittyviä muutoksia. Ne ovat selkeitä ja helposti tunnistettavissa olevia asioita. Aihe puhututti työpajassa muutenkin. Mietittiin, kenellä on tulevaisuudessa valta määrittellä, mitä laadukas varhaiskasvatus tarkoittaa, miten 2023 eduskuntavaalien tulokset tulevat vaikuttamaan alaan tai miten tulevaisuudessa on resursseja laadukkaaseen pedagogiikan toteuttamiselle. Julkisella alalla poliittiset muutokset vaikuttavat siihen, miten toimintaa ohjataan ja miten alalle ohjataan resursseja. Näihin aiheisiin on varhaiskasvatuksessa selkeästi substanssiosaamista.

Koska laki- ja säädösmuutokset vaikuttavat alaan vahvasti, auttaisi muutaman erilaisen tulevaisuusskenaarion tekeminen varautumaan mahdollisiin muutoksiin jo ennakolta.

Skenaariot voisivat auttaa varautumaan erilaisiin tilanteisiin. Kuvittelemalla monenlaisten tilanteiden vaikutuksia päästään kiinni siihen, miten yllättävissäkin tilanteissa tulisi toimia tai miten uhkaavia tilanteita voitaisiin välttää. Näissä tärkeää olisi ottaa koko henkilöstö mukaan, sillä vain yhdessä saadaan riittävän monipuolinen näkemys tulevaisuutta turvaamaan. Vaikka päätöksiin ei pystyisi suoraan vaikuttamaan, voi aina vaikuttaa siihen, miten niihin reagoidaan.

6.7 HENKILÖSTÖ JA OSAAMISVAATIMUKSET

Henkilöstön osaamisvaatimusten nähdään kasvavan tulevaisuudessa merkittävästi. Tälläkin hetkellä aiheessa ollaan syvällä muutoksen syövereissä varhaiskasvatuksen lakimuutoksen myötä. Samaan aikaan alan osaajapula on vakava, vaikka Kymenlaakson osalta ei vielä ollakaan yhtä vaikeassa tilanteessa kuin esimerkiksi Uudellamaalla. Kymenlaaksossa on alan koulutusta ja Kymenlaakson kesäyliopiston kautta voi aloittaa myös yliopisto-opintoja, mutta varhaiskasvatuksen opettajan, erityisopettajan tai johtajan opinnot joutuu kuitenkin käymään loppuun maakunnan ulkopuolella. Aihe on erittäin ajankohtainen, ja osaamisvaatimuksiin ja koulutukseen liittyviä muutoksia tunnistettiin aikajanelta kaikkein eniten.

Osaajapula-aloilla vähistä osaajista taisteltaessa työntekijäkokemuksen kehittäminen on keskeinen tapa parantaa organisaation vetovoimaa ja pitovoimaa. Työolosuhteet ovat monelle palkkaa tärkeämpi tekijä jo työpaikkaa valittaessa mutta erityisesti työpaikkaan sitoutumisessa. Tähän liittyy vahvasti myös työntekijöiden työkyvyn johtaminen: jaksetaanko töitä tehdä nykyisellä tavalla vielä vuoden, viiden vuoden, kymmenen vuoden tai kahdenkymmenen vuoden päästä?

Kaikki kuntaorganisaatiot käyvät taistelua osaajien löytämiseksi. Sopivia osaajia etsitään kynsin ja hampain. Mitä uutta kuntien välinen yhteistyö voisi tarjota? Voisiko yhteistyötä tehdä enemmän myös julkisten ja yksityisten palveluntuottajien välillä? Entä onko henkilöstön koulutuspolkuja mietitty usean vuoden tähtäimellä turvaamaan riittävä osaaminen jatkossakin? Onko koulutustarpeissa huomioitu myös muut tässäkin raportissa esiin noussevat teemat, kuten digitaalisuus, monimuotoisuus tai kestävä kehitys?

6.8 VARHAISKASVATUSPALVELUIDEN TUOTTAMISEN MUODOT

Sekä julkiset että yksityiset palvelut tuottavat varhaiskasvatusta. Mikäli näin on jatkossakin, uskotaan ennakkotehtävän vastausten perusteella tämän johtavan lisääntyviin laatueroihin. Yhtenä varhaiskasvatuksen muotona on myös perhepäivähoito. Vaikka perhepäivähoidolla on pitkä historia osana suomalaista varhaiskasvatusta (Opetushallitus 2023), on sen määrä aikajanelle tehdyn huomion mukaan hiljalleen vähentynyt.

Vaikka varhaiskasvatuksen ja siihen tiukasti liittyvien muiden palveluiden tuottamisen nykytavat ovat melko vakiintuneita, kannattaa aiheen suhteen pohtia myös suurten muutosten mahdollisuutta. Megatrenditehtävässä pohdittiinkin, miten uusi hyvinvointialue tulee onnistumaan palvelujen tuottajana tai miten hyvin varhaiskasvatuksen palvelut ovat tulevaisuudessa saavutettavissa ja pystytäänkö varhaiskasvatusta toteuttamaan laadukkaasti. Mitä jos tulevaisuudessa varhaiskasvatus tai tukipalvelut toteutetaan aivan toisin kuin tänään? Mihin kaikkeen muutokset vaikuttaisivat?

6.9 TEKNOLOGIAN KEHITYS

Kehittyvää teknologiaa toivotaan hyödynnettävän jonkin verran (ka 4,3). Avoimessa vastauksessa esitettiin, että teknologian kehitys on kaksiteräinen miekka. Se tuo monia mahdollisuuksia, mutta myös vähentää ihmisten sosiaalisia kasvotusten luotuja kontakteja ja vie aikaa aidoilta kohtaamisilta. Tällä voi olla paljon merkitystä lasten terveyteen, puhekehitykseen yms.

Teknologian kehitykseen ja digitalisaatioon suhtauduttiin aika terveellä tavalla myös työpaikassa. Digitalisaation lisääntyminen näkyy työskentelyssä ja arjessa, se ottaa suuria loikkia eteenpäin ja siihen suhtaudutaan uteliaasti. Lasten liikkumisen seuranta voisi olla mielenkiintoista, mutta liian pitkälle teknologiamittareiden kanssa ei tulisi mennä. Lasten täytyy saada oppia ilman, että oppimista seurataan esimerkiksi tehokkuuden näkökulmasta. Lasten näkökulmasta tärkeintä on kavereiden kanssa leikkiminen. Teknologiaa halutaankin pystyä hyödyntämään tasolla, jossa se palvelee toimintaa mutta ei vie liikaa mukanaan. Esimerkiksi virtuaalitodellisuuspelejä voisi kokeilla varhaiskasvatukseen oppimisen välineenä.

Teknologian kehitys nostaa esiin myös osaamistarpeita. Mediakasvatus ja monilukutaito ovat tulleet uusina käsitteinä mukaan arkeen. Mediakasvatuksen tärkeys puhututti työpaikassa ja sen suhteen mietittiin jopa sitä vaihtoehtoa, että mediakasvatustukea pitäisi tarjota lasten vanhemmillekin. Lasten näkökulmasta olisi tärkeää, että varhaiskasvatus pystyy tarjoamaan heille erityisesti keskittymistä tukevaa tekemistä.

Nykyiset lapset ovat diginatiiveja ja hetken päästä jo kiinni työelämässä. Heille virtuaalitodellisuus voi olla yhtä todellinen paikka kuin fyysinenkin todellisuus. Elävätkö varhaiskasvatusorganisaatiot samassa todellisuudessa lasten kanssa? Vai onko varhaiskasvatuksen merkitys juuri siinä, että se tarjoaa mahdollisuuden läsnäoloon ja vuorovaikutukseen? Hyvä kysymys on: mitä mieltä näistä aiheista ollaan nyt ja ollaanko vielä 10 vuoden päästä samaa mieltä? Millaista tulevaisuutta varhaiskasvatus auttaa lapsille rakentumaan? Millainen varhaiskasvatus auttaa lapsia saamaan kestävä pohjan, joka auttaa selviytymään myös tulevaisuuden haasteissa? Mitä tämä kaikki tarkoittaa henkilöstön osaamistarpeiden näkökulmasta?

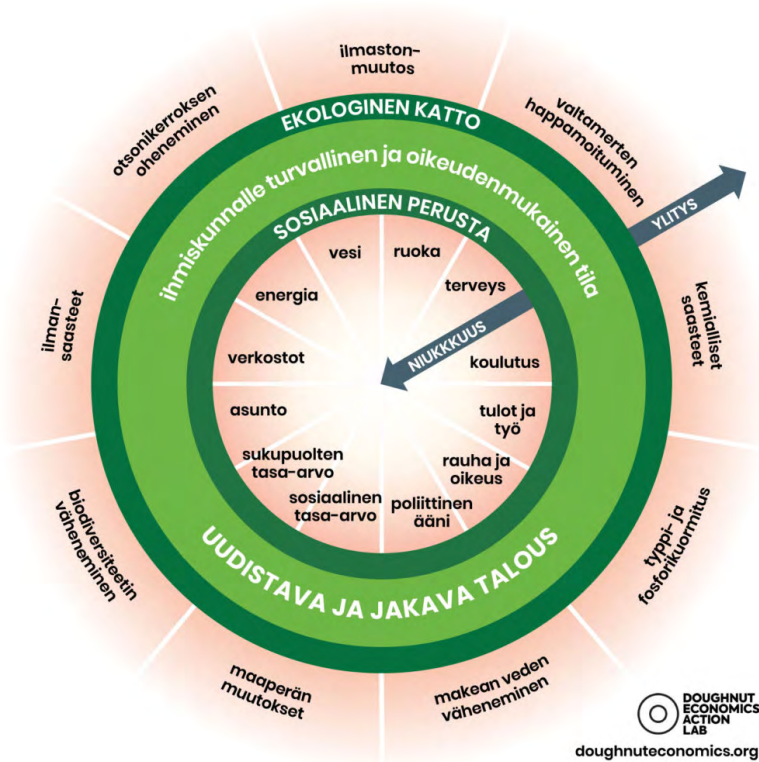
6.10 KESTÄVÄ KEHITYS

Kestävään kehitykseen liittyvät teemat nousivat esiin useammassa tehtävässä. Valtioneuvoston kanslian sivusto kestavakehitys.fi määrittelee kestävän kehityksen tarkoitettavan ”ihmisten hyvinvointia maapallon kantokyvyn rajoissa”. Kestävä kehitys teemoitetaan usein kolmeen ulottuvuuteen: sosiaaliseen, ekologiseen ja taloudelliseen kestävyys (Valtioneuvoston kanslia). Toisinaan yhdeksi aiheeksi erotellaan myös kulttuurillinen kestävyys. Kestävästä kehityksestä on luotu erilaisia malleja, kuten donitsitalousmalli (kuva 13). Aihe on ajankohtainen, näkyy kaikkialla ja selkeästi puhututtaa myös varhaiskasvatuksen alalla. Kestävän kehityksen merkityksen uskottiinkin ennakkotehtävän perusteella kasvavan tulevaisuudessa merkittävästi.

Esitellyistä varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvista vihrein vaihtoehto tuntui todennäköisimmältä, muut hyvin kaukaisilta tulevaisuuskuvilta. Sitä kohti on varhaiskasvatuksessa selkeästi jo edetty. Luonto nähtiin tärkeäksi osaksi kasvuamme, ja lapset viihtyvät metsässä sekä toivovat aikuisiakin mukaan hyppimään kivillä tai roikkumaan puusta. Vihreä näkökulma nähtiin myös alueen vahvuutena, elämme Kymenlaaksossa metsien ympäröiminä. Ekologisen kestävyys osalta toiveena olikin, että pidetään selkeästi vihreää lippua korkealla.

Sosiaalisen kestävyys näkökulmasta nousi esiin huomio siitä, että työnantajien ”humaanit” arvot ja kestävyys voivat olla myös henkilöstöpolitiikassa kantava voima. Lasten osalta varhaiskasvatuspalveluiden voidaan nähdä olevan erittäin merkittävä tekijä sosiaalisen kestävyys tekijänä. Sosiaaliseen kestävyys liittyviä aiheita voidaan lukea lähes kaikista muista käsitellyistä tulevaisuusteemoissa, jopa teknologian kehityksestä.

Taloudellinen kestävyys ei noussut keskusteluissa esiin. Megatrendit sen sijaan nostivat esiin kokoavan ajatuksen: ilman kestävän kehityksen huomioimista, erityisesti ekologisen kestävyys, meillä ei ole paljoa tulevaisuudessa odotettavissa, jos elinolosuhteet pääsevät heikkenemään.



Kuva 13. Kestävän kehityksen teemoja yhdistäväksi talusmalliksi on luotu donitsitalousmalli, jossa ihmisten ja luonnon hyvinvoinnin tasapainoalue on kestävä talouden pohja. Mallin on luonut alun perin Kate Raworth. (Jyväskylän yliopisto 2022.)

6.11 MUUT YHTEISKUNNASSA NÄKYVÄT MUUTOKSET

Muita yhteiskunnassamme vaikuttavia muutoksia nousi työpajassa esiin jonkin verran. Huolta koettiin mm. siitä, katoaako aito läsnäolo ja kohtaamiset yhteiskunnastamme, mutta erityisesti viimeaikaiset, suuret yhteiskunnalliset muutokset nousivat työpajassa esiin.

Covid-19 –pandemian vaikutukset ovat näkyneet varhaiskasvatuksessa, eikä yleisen taloustilanteen epävarmuuskaan helpota tulevaisuusnäkymiä. Ukrainassa käytävä sota nousi myös esiin, osin jopa positiivisesti. Ukrainalaisista on saatu osaavaa lisähenkilöstöä päiväkoteihin. Tulevaisuus vaikuttaa kuitenkin epävarmalta yleisen maailman- ja taloustilanteen epävarmuuksien takia.

Lähivuosina onkin tapahtunut suuria mullistuksia. Historiaa taaksepäin katsomalla voi olettaa, että suuria, yllättäviä tapahtumia on vielä myös edessämme, emme vain vielä tiedä, mitä ne ovat. Näistä selviäminen vaatii resilienssiä, muutoskykyä, sekä varautumista erilaisiin vaihtoehtoisii skenaarioihin. Entä jos -pohdinnat auttavat miettimään, mitä pitäisi

tehdä, jos jotain odottamatonta sattuisi ja oltaisiinko tällä hetkellä valmiita kohtaamaan tuon kaltainen odottamaton tapahtuma.

Suurten muutosten lisäksi puhututtivat pienemmätkin muutokset. Työpajassa koettiin, että samalla kun alueellinen liikkuvuus on lisääntynyt, on asuinympäristön arvostus lisääntynyt. Monella on mm. etätömahdollisuuksien ansiosta paremmin vapaus valita, millaisessa ympäristössä haluaa asua. Kun kunnat kilpailevat asukkaista, onkin hyvä huomioida, että työpaikan läheisyys ei enää ole ainoa asia, mikä vaikuttaa asuinpaikkavalintoihin. Mitä houkuttelevampi kunta, sitä enemmän siellä on asukkaita ja sitä enemmän on myös lapsia varhaiskasvatuspalveluissa.

6.12 VARHAISKASVATUKSEN MERKITYS JA SISÄLLÖT

Varhaiskasvatuksen merkitystä ja sisältöjä on noussut hyvin esiin jo muissa teemoissa, mutta muutama aihe jäi vielä omaksi kokonaisuudekseen.

Työpajassa korostettiin, että päiväkotia ei ole suorittamista varten vaan sen tehtävänä on tuottaa lapsille henkistä pääomaa, iloa ja oppia elämään. Kaikkien muutosten keskellä onkin tärkeää pitää kiinni siitä, mikä varhaiskasvatukselle on ominaista. Muistetaanko esimerkiksi lapsille lukemisen merkitys? Toimintaa täytyy tehdä lapsen hyvinvointi edellä ja pohtia tarkkaan, mitä toiminnalla halutaan siirtää tulevaisuuden aikuisille ja nuorille!

7 PALAUTTEET JA OMA ARVIOINTI

Tiesimme, että ainakin osaa osallistujista tulevaisuustyöskentely hieman jännitti etukäteen. He pohtivat, osaavatko kuvitella tulevaisuutta tai että kuinka vaikeaa tulevaisuuden miettiminen on. Kysyimmekin osallistujilta palautetta tulevaisuustyöskentelystä eri vaiheissa. Jo ennakkokyselyssä selvitettiin, millaiseksi ennakkotehtävään vastaaminen koettiin. Asteikolla 1–5 (ihan hirveätä - erittäin helppoa) saatiin tulokseksi ka 4,2. Vastaaminen koettiin siis helpoksi.

Varhaiskasvatuksen tulevaisuustyöpajan lopussa keräsimme kommentteja osallistumiskokemuksesta. Erityisesti keskustelut ja keskustelijat ilahduttivat osallistujia. Hyvät, vilkkaat ja monipuoliset keskustelut ovatkin yksi onnistuneen työpajan merkki. Työpajan koettiin olleen myös mielenkiintoinen ja hyvä katsaus ajankohtaisista aiheista ja skenaarioista alueellisesta näkökulmasta. Eri toimijoiden yhteistyönä toteutettu tapa sai myös kiitosta: ”Tämä oli kiva tapa miettiä varhaiskasvatuksen tulevaisuutta yhdessä.” ja ”yhteistyö antaa voimaa”.

Palautteissa todettiin monen asian vaikuttavan varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen. Varhaiskasvatuksen tulevaisuuden näkökulmasta vastauksissa pohdittiin, että haasteita on, mutta myös ”mahdollisuuksia on valtavasti.” Tärkeäksi nähtiin ”mediakasvatukseen panostaminen ja sen tukeminen vanhempien työssä sekä tiede- ja teknologian mahdollisuudet/haasteet.” Yksi kommentteista vetää työpajan käsittelemät aiheet hyvin yhteen: ”Mitä pidämme arvokkaana Kymenlaaksossa ja millaista varhaiskasvatusta haluamme tulevaisuudessa olla rakentamassa.” Myös selkeää positiivisuutta tulevaan nousi vastauksissa esiin: ”Kyllä tästä hyvä tulee”, ”Kymenlaakso nousuun!!”

Työpajan järjestäjinä ja raportin kirjoittajina olimme itsekin tyytyväisiä työpajan antiin. Aina on kuitenkin jotain, mitä voisi tehdä paremmin. Jatkuvan kehittymisen näkökulmasta käymme muutaman huomion tässä läpi. Näitä huomioita voi hyödyntää tulevia tulevaisuustyöpajoja järjestettäessä.

Aikajanatehtävän osalta totesimme, että sen yhteydessä menneen muistelua voisi helpottaa, jos osallistajat merkitsevät janalle ensin, milloin ovat aloittaneet työskentelyn alalla. Tämä auttaisi osallistujia konkretisoimaan aikaa (”kun aloitin, tapahtui sitä tai tätä...”). Se toisi samalla meille tiedon tulkitsijoille näkökulmaa siihen, kuinka pitkään osallistajat ovat alalla työskennelleet. Tosin tällaisen menetelmän käytössä on huomioitava, että vastaajia on riittävästi ja vastaajat pääsevät vastaamaan nimettömästi, jotta kenenkään ei tarvitse kokea, että hänen oma vastauksensa erottuu joukosta.

Työpaja toteutettiin etänä eivätkä kaikki osallistujat olleet tuttuja toisilleen. Osa työskentelystä tehtiin itsenäisesti alustalle kirjoittaen, osa kaikkien kesken keskustellen ja osa pienryhmissä keskustellen. Pienryhmät saattavat helposti alkaa tuntemattomien kesken jähmeästi, mutta ilmeisesti niiden aika tuli työpajassa sopivaan aikaan, sillä vaikka yhdestä ryhmästä putosikin fasilitaattori linjoilta, ei se haitannut, vaan keskustelu alkoi sujuvasti vain osallistujienkin kesken.

Työpajan kesto, kaksi tuntia, oli ihan hyvä, vaikka toisaalta hieman pidempi aika olisi mahdollistanut kuhunkin tehtävään keskittymisen hieman pidempään. Työpajatyöskentelylle on tyypillistä, että jos keskustelu lähtee tehtävän parissa kunnolla käyntiin, aina tulee kiireen tuntua siirtyä seuraavaan tehtävään, kun hyvät keskustelut jäävät kesken. Jos toteutus olisi tehty lähityöpajana, olisi sekin saattanut vaikuttaa työpajan toimintaan. Työpajasta saatiin näin toteutettuna kuitenkin runsaasti monipuolista materiaalia tähän katsaukseen. Työpajan tehtävät olikin valittu niin, että tulevaisuusajatuksia heräisi monesta eri näkökulmasta. Tässä onnistuttiin.

8 JATKOTOIMENPIDE- SUOSITUKSET

Tämän katsauksen tavoitteena on tuottaa erityisesti Kymenlaakson varhaiskasvatustoimijoille näkemyksiä siitä, millaiset asiat vaikuttavat varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen. Lopuksi tarkastelemme ennakkoinnin merkitystä laajemmin Kymenlaakson varhaiskasvatuksessa ja ehdotamme suosituksia jatkotoimenpiteiksi niin organisaatiotasolla kuin maakunnallisestikin.

Katsauksessa esiin nostettuja 12 teemaa tarkastelemalla saa jo hyvän kokonaiskuvan alan tulevaisuudesta Kymenlaaksossa. Toimintaa on mahdollista suunnitella pidemmälle tulevaisuuskuvien avulla kuin vain arvelemalla. Tämänkaltaisen ennakointi auttaa hahmottamaan, millaisiin erilaisiin tilanteisiin tulevaisuudessa kannattaa varautua, miten osaamistarpeet todennäköisesti tulevaisuudessa muuttuvat ja millaisia koulutustarpeita alalla tulee olemaan. Mitä pidemmälle työnantaja pystyy venyttämään näkymiään tuleviin osaaja- ja osaamistarpeisiin, sitä helpommaksi tämän hetken toiminnan suunnittelu tulee.

Tässä katsauksessa teemojen kautta nostetut aiheet antavat hyvän pohjan ennakkoinnille, mutta niitä ei missään nimessä pidä tarkastella ainoana näkymänä tulevaisuuteen. Ennakkoinnissa tarkoitus on tarkastella erilaisia tulevaisuuksia ja rakentaa suunnitelmat niiden pohjalta joustavasti. Ennakkoinnin ei kuitenkaan ole tarkoitus viedä arjesta kaikkea aikaa, vaan sen tulisi olla luontainen osa suunnitelmallista toimintaa.

Etukenessa eteenpäin -julkaisussa (Kujanpää 2022, s. 85-86) on tuotu esiin esimerkkiproessi osaamistarpeiden ennakkoinnista (kuva 14) osana vuosisuunnittelua. Jotta ennakointi asettuu vuorovaikutukseen kuntien strategioiden kanssa eikä vie arjesta liikaa aikaa, kussakin organisaatiossa valitaan, mitkä muutokset ovat tärkeimpiä seurattavia asioita oman toiminnan suunnittelun näkökulmasta. Näistä muutoksista valitaan mittarit sekä suunnitellaan vuosittainen tulevaisuustarkastelu, jossa henkilöstön kanssa luodaan yhteistä näkemystä tulevaisuudesta. Yhdistämällä mittareista saatava data sekä näkemystieto saadaan aikaan kokonaisuus, jonka pohjalta voidaan luoda osaamistase sekä osaamisen lisäämisen suunnitelma.



Kuva 14. Osaamistarpeiden ennakoinnin vuosiprosessimalli julkaisusta Etukenossa eteenpäin (Kujanpää 2022, s. 86).

Kymenlaakson varhaiskasvatusta hallinnoidaan kuntakohtaisesti. Lisäksi maakunnan alueella tehdään paljon yhteistyötä. Koska alan haasteet yhdistävät toimijoita, suosittelemme, että nyt tehdyn kaltaisia työpajakatsauksia tulevaisuuteen toteutetaan jatkossakin maakunnan kattavana yhteistyönä. Laajemmalla joukolla saa koottua paremman yleisnäkemyksen. Kun tuloksia tulkitaan sen jälkeen organisaatiokohtaisesti, toivomme, että mahdollisimman suuri joukko henkilökunnasta osallistuu yhteiseen ajatteluun. Mitä useampi näkemys on mukana, sitä laajemmin kehittyviä osaamistarpeita pystytään tunnistamaan.

LÄHTEET

Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Sitran selvityksiä 224. Helsinki. Saatavissa: https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf [viitattu 6.7.2023]

Inayatullah, S. 2008. Six pillars: futures thinking for transforming. Foresight, Vol. 10 No. 1, 4-21. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1108/14636680810855991> [viitattu 15.5.2023].

Jokinen, L. & Nieminen, A. 2019. Varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat 2040. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan tulevaisuustyön raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:30. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-658-4> [viitattu 20.4.2023].

Jyväskylän yliopisto. 2022. Johdatus donitsitalouteen. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/wisdom/donitsitalous/johdatus-donitsitalouteen> [viitattu 6.7.2023].

Kaitakari-Kunnari, T. & Pietiläinen, S. 2022. Yllättikö osaajapula? Oppisopimus auttaa. Teoksessa Kujanpää, I. [toim] Etukenossa eteenpäin – Kokeiltuja keinoja, ajattelun aiheita ja rekrytointivinkkejä osaajapulaa ratkoviille yrityksille. Xamk Inspiroi 50. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, 52-59. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-464-5> [viitattu 15.5.2023].

Keva. 2021. Kuntien työvoimaennuste 2030: Hoitajissa, sosiaalityöntekijöissä, ja lastentarhanopettajissa suurin osaajapula nyt ja tulevaisuudessa. PDF-dokumentti Saatavissa: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalityontekijoiissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/> [viitattu 6.7.2023].

Kujanpää, I. 2022. Etukenossa eteenpäin – Kokeiltuja keinoja, ajattelun aiheita ja rekrytointivinkkejä osaajapulaa ratkoviille yrityksille. Xamk Inspiroi 50. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-464-5>.

Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat. 2018. Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuk- sia, nimikkeistä päättää työnantaja. Www-dokumentti. Päivitetty. 21.2.2022. Saatavissa: <https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne> [viitattu 13.4.2023].

Kymenlaakso liitto. 2021. Kymenlaakso ennakoi. Väestö ja muuttoliike. Www-dokumentti. Päivitetty 04/2023. Saatavissa: <https://ennakointi.kymenlaakso.fi/tilastot-ja-ennusteet/vaesto> [viitattu 6.7.2023].

Lahtinen, J. 2022. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden saatavuus huolettaa kunnissa. Kuntaliitto. Www-julkaisu. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2022/varhaiskasvatuksen-tyontekijoiden-saatavuus-huolettaa-kunnissa> [viitattu 6.7.2023].

Larja, L. & Peltonen, J. 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. TEM-analyyseja 113/2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf [viitattu 6.7.2023].

Valtioneuvoston kanslia. S.a. Kestavakehitys.fi. Mitä on kestävä kehitys? Www-julkaisu. Saatavissa: <https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys> [viitattu 13.4.2023].

Opetushallitus. 2023. Perhepäivähoito. Www-julkaisu. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/perhepaivahoito> [viitattu 6.7.2023].

Peltonen, J. & Larja, L. 2023 Työvoimatiekarttojen data. Excel-tiedosto. Saatavissa: <https://tem.fi/tyovoimatiekartat> [viitattu 6.7.2023].

Ranta, S., Sajaniemi, N., Eskelinen, M. & Lämsä, T. 2021. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen – Pedagogisen toiminnan edellytykset suomalaisessa päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa. Katsaus. Kasvatus & Aika, 15(2), 60-72. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.33350/ka.103194> [viitattu 6.7.2023].



XAMK
KEHITTÄÄ